المكتبة الاجتماعية

مقدمة
فى
علم الإجتماع

دكتور
عدلى على ابو طاحون

١٩٩٣م

اهداءات ٢٠٠٣

أسرة المرحوم د./عدلي علي أبو طاحون

الإسكندرية

المكتبة الاجتماعية

مقدمة
فى
علم الإجتماع

دكتور
عدلى على ابو طاحون

١٩٩٣م

مقدمة

تمهيد :

منذ فجر التاريخ والفرد يعيش كجزء فى جماعة سواء أكانت هذه الجماعة أسرة أو قبيلة غير مستقرة فى مكان ثابت تعيش على الصيد والقنص أو على الرعى ، الامر الذى يتطلب انتقالا مستمرا من مكان الى آخر وراء الحيوانات التى تقتنصها أو الى حيث يوجد المرعى والكلأ ، أو كانت جماعة مستقرة وثابتة فى قرية تمارس الزراعة أو فى مدينة تمارس الصناعة والتجارة •

وعلاقة الفرد بأفراد الجماعة الذين يعيشون معه ، وعلاقة الجماعات المختلفة بعضها ببعض صغيرة كانت كالاسرة أو كبيرة كمجتمع القرية أو المدينة ـ تحتاج الى دراسة لمعرفة طبيعة هذه العلاقات الاجتماعية وما ينجم عنها ظواهر ونظم اجتماعية مختلفة ، وما تتضمنه هذه العلاقات من اتجاهات وميول ورغبات

وفى اطار دراسة هذه العلاقات الاجتماعية تدرس الاوضاع والظواهر والمشاكل والامراض الاجتماعية بهدف الوصول الى خصائص معينة للهيئات والمجتمعات ومعرفة درجة تخلفها أو تقدمها وما قد يوجد من ارتباط بين بعض الظواهر كالارتباط القائم مثلا بين شكل ملكية الارض وزيادة المنتج منها أو بين ارتفاع نسبة التشرد والاجرام واكتظاظ الاحياء بالسكان وخلوها من المرافق والخدمات •

وتوضح هذه الحقائق الطريق أمام العاملين فى الميادين الاجتماعية سواء كانوا علماء مخططين أو أخصائيين أو مشرعين ليتمكنوا من علاج المشكلات الاجتماعية والعمل على رفاهية المجتمع والنهوض به على أساس متين ، فمثلا اذا ما أرادت الدولة زيادة الانتاج فعليها أن توفر الملكية الصغيرة وتساعد المزارع على امتلاك الارض التى يزرعها ـ وبذلك يعمل على تحقيق أعلى انتاج لعلمه بأن انتاج الارض كلها سيؤول اليه • كما ينبغى على المصلحين أن يدركوا أهمية العناية بانشاء أحياء سكنية على مستوى شعبى مناسب وأثر ذلك فى العلاج والوقاية من الاجرام والتشرد فى المجتمع •

واذا كان علم الاجتماع يدرس الجماعة من حيث العلاقات الاجتماعية بين أفرادها وكذلك المشاكل والظواهر الاجتماعية الناتجة عن هذه العلاقات فانه يبين كذلك بنيان وتكوين التنظيم للجماعة أو المجتمع ووظيفة كل وحدة من وحدات التنظيم المختلفة وعلاقة وحدات التنظيم المختلفة ببعضها كما يدرس التغييرات الاجتماعية التي قد تحدث في المجتمع بوجه عام وأسباب هذه التغييرات وأثرها على الفرد والاسرة والجماعة والمجتمع ـ كما يعمل على ايجاد نوع من الربط بين الظواهر المختلفة •

تعريف علم الاجتماع : علم الاجتماع هو أحد العلوم الاجتماعية التي تهتم بدراسة سلوك الكائنات البشرية • ولكن علم الاجتماع مختلفا عن سائر العلوم الاجتماعية ـ التي ستوضح فيما بعد ـ يضم كل ملامح الحياه البشرية داخل الوجود الاجتماعي • فعلماء الاجتماع يدرسون كيف تتركب المجتمعات والسبل التي يطرقها أفراد هذه المجتمعات في سلوكهم داخل هذه البنيانات الاجتماعية • فعلماء الاجتماع يحاولون دراسة وفهم أسباب وكيفية بقاء الجماعات معا أو تفككها • بالاضافة الى ذلك يهتم علماء الاجتماع بدراسة أسباب وكيفية تغير المجتمعات أو مقاومتها للتغيير • وعلى ذلك يمكن تعريف علم الاجتماع على أنه الدراسة العلمية لانماط الحياة الاجتماعية الانسانية (البشرية) في جماعات •

أويمكن تعريفه تعريفا أكثر شمولا وفقا لعالم الاجتماع اليكس انكلز على أنه دراسة أنماط الفعل الاجتماعي وتفسيراتها ، تلك الانماط التي تتمثل أساسا في ١ ـ الافعال الاجتماعية الفردية ٢ ـ العلاقات الاجتماعية ٣ ـ المنظمات ٤ ـ المؤسسات ٥ ـ المجتمعات المحلية ٦ ـ المجتمعات•

ويمكن ايضاح مجال دراسة علم الاجتماع من خلال مقارنته ببعض العلوم الاجتماعية الاخرى • فمثلا بينما يهتم علم التاريخ باحداث معينة فريدة نجد علم الاجتماع يهتم بعديد من الاحداث ذات الطبيعة المتشابهة محاولا ايجاد العوامل المشتركة بينها • فعالم التاريخ قد يذهب لدراسة حربا معينة بذاتها كحرب السادس من أكتوبر عام ١٩٧٣

محاولا استخلاص أسبابها ومواقعها الحربية وأبرز قادتها ونتائجها • بينما من الناحية الاخرى يذهب عالم الاجتماع الى دراسة عدة حروب للتعرف على أوجه/الشبهه بينما من حيث الاسباب والمواقع الحربية والقادة والنتائج • وعلى ذلك بينما نجد عالم التاريخ عادة يهتم بأحداث خاصة غير عادية نجد عالم الاجتماع يبحث الاحداث النمطية المتكرره •

وبمقارنة علم الاجتماع بعلم السياسة نجد أن علم السياسة يهتم بدراسة علاقات القوى الرسمية بين الحكومات وداخلها • فهو يركز أساسا على المؤسسة السياسية بالمجتمع بينما على النقيض يهتم علم الاجتماع بدراسة التفاعلات بين مختلف المؤسسات بالمجتمع كالتعليم والحكومة والاسرة محاولا معرفة كيفية تأثيرها على بعضها •

وبمقارنة علم الاجتماع بعلم الاقتصاد نجد أن الاخير يتناول بالدراسة الانتاج وتوزيع السلع المادية والخدمات بين أفراد المجتمع • فعلم الاقتصاد كعلم السياسة يركز على دراسة احدى المؤسسات بالمجتمع الا وهى المؤسسة الاقتصادية فى هذه الحالة • بينما من الناحية الاخرى نجد أن علماء الاجتماع يدرسون النظام الاقتصادى بالمجتمع ولكن اهتمامهم ينصب بدرجة أكبر على تفاعل الافراد والجماعات داخل النظام الاقتصادى فمن بين ما يهتم به عالم الاجتماع عند دراسته للمؤسسة الاقتصادية بموضوعات الحافز ودور القيم ومعنى المكانة الاجتماعية أكثر من اهتمامه ببعض موضوعات عالم الاقتصاد كأجمالى الناتج القومى أو توزيع الدخل القومى الى غير ذلك •

وبمقارنة علم الاجتماع بعلم النفس نجد أن علماء النفس مثل علماء الاجتماع يهتمون بدراسة الافراد الا أن علماء النفس يركزون على دراسة الشخص بمفرده ، بينما يهتم علماء الاجتماع بدراسة اتجاهات السلوك بين جماعات الافراد • فمثلا بينما ينصب اهتمام عالم النفس على درجة أحد الافراد فى احدى الاختبارات النفسية القياسية كأختبار الذكاء مثلا نجد عالم

الاجتماع قد يكون أكثر اهتماما بمقارنة درجات مجموعة من الافراد فى هذا الاختبار القياسى لمقارنته مثلا بالخلفية الاقتصادية والاجتماعية المتباينة لهؤلاء الافراد ٠

وأخيرا بمقارنة علم الاجتماع بعلم الانسان (الانثربولوجى) الذى يعتبر أكثر العلوم الاجتماعية قربا من علم الاجتماع نجد أن هناك اختلافين أساسيين بينهما ٠ أولا فبينما يهتم علم الانسان أساسا بدراسة المجتمعات المتميزة البدائية الصغيرة نجد علم الاجتماع يتناول أساسا المجتمعات الحديثة ٠ ثانيا حيث أن علماء الانسان يميلون الى التركيز على المجتمعات الصغيرة فانه يمكنهم الالمام فى دراستهم بجماعة ما من كل الوجوه من حيث بنيانها ووظائفها فى حين أن علماء الاجتماع من الناحية الاخرى يركزون أكثر على دراسة أجزاء من المجتمعات حيث أن المجتمعات التى سيتناولونها بالدراسة عادة ما تكون كبيرة ومعقدة جدا ٠

التطور التاريخى لعلم الاجتماع : يعتبر علم الاجتماع أحدث العلوم الاجتماعية وقد صاغ عالم الاجتماع الفرنسى أوجيست كونت اسم هذا العلم Sociology فى عام ١٨٣٨ كتابة الفلسفة الايجابية وعادة ما يشار الى كونت على أنه أبو علم الاجتماع ٠ وقد أشار كونت الى ضرورة اعتماد علم الاجتماع على التصنيف والملاحظة المنتظمة ٠ وفى عام ١٨٧٦ بلور العالم الانجليزى هربرت سبنسر نظرية عن التطور الاجتماعى والتى رفضت بعد قبولها لفترة ثم محاولة اعادة قبولها مرة ثانية حديثا فى شكل معدل ٠ وقد حاول فى نظريته هذه استخدام نظرية داروين للتطور وتطبيقها على المجتمعات البشرية حيث اعتقد سبنسر أن هناك تطور تدريجى للمجتمعات من الشكل البدائى الى الشكل الصناعى وأشار الى أن هذا التطور يعتبر عملية طبيعية لا يجب للانسان أن يتدخل فيها ٠

وفي عام ١٨٩٥ نشر اميل دور كايم كتابة " قواعد الطريقة الاجتماعية " مبينا به منهجه البحثي في دراسته الكلاسيكية عن الانتحار في جماعات سكانية عديدة • فدوركايم يعتبر حقا أحد الرواد الاوائل في تطور علم الاجتماع • وقد اعتقد دوركايم بشدة أن المجتمعات ترتبط ببعضها • بفضل القيم والمعتقدات المشتركة بين أفرادها ومن ناحية أخرى أشار مؤسس آخر لعلم الاجتماع* وهو ماكس ڤيبر الى عدم امكانية تطبيق الطرق المستخدمة في العلوم الطبيعية على العلوم الاجتماعية فقد أوضح ماكس ڤيبر الى أن علماء العلوم الاجتماعية لكونهم يدرسون العالم الاجتماعي الذي يعيشون فيه فانه من المؤكد وجود درجة معينة من فهمهم وتفسيرهم الشخصي عند اجراء دراستهم • وقد أكد ماكس ڤيير أنه يجب على عالم الاجتماع أن يكون حر القيم ولا يسمح مطلقا لتأثير أي تحيز شخصي على بحوثه أو نتائجه •

المنهج العلمي في علم الاجتماع : يستخدم علم الاجتماع الطريقة العلمية في محاولة ايجاد اجابات للاسئلة الهامة المثارة محل دراسة علم الاجتماع هذه الطريقة العلمية تتطلب توفر عدة شروط منها :

١ — وجود دليل يمكن اختباره ، فالبحث العلمي يتطلب ملاحظات حقيقية ملموسة يمكن اعادة اختبارها لضمان الدقة •

٢ — رفض الاشياء المطلقة ، فلا يقبل العلم أي حقيقة مطلقة فالعلماء يجب أن يكونوا مستعدين دائما لدراسة أي دلائل جديدة فالحقيقة العلمية يجب أن تبقى مؤقتة دائما •

٣ — الحياد الاخلاقي ، حيث يمكن للعلم أن يجيب عن الاسئلة كحقيقة ولكن لا يمكن اثبات أن قيمة ما أفضل من غيرها فمع أننا نبحث عن المعرفة الا أن قيم المجتمع هي فقط التي تحدد كيفية استخدام هذه المعرفة ، فالعالم لا يجب أبدا أن يعطي أي فرصة للقيم الشخصية أن تؤثر على سلوكه كباحث •

٤ — الموضوعية ، فعالم الاجتماع يجب أن يكون لديه وجهه النظر المنفصلة والغير شخصية تجاه الموضوع تحت الدراسة فيجب أن يشتمل

أى ملاحظات فى عبارات غير متحيزة على الاطلاق •

٥ ـ الخبرة العلمية ، فالملاحظات العلمية يجب أن يقوم بها باحثين ذوى مستوى تدريبى عالى حيث أن الباحثين عديمى الخبرة قد يسيئوا تفسيرا ما يشاهدونه •

٦ ـ طرق الدراسة المعيارية الصارمة ، فعلى عالم الاجتماع أن يستخدم أوصافا صحيحة ودقيقة للبيانات تحت الدراسة ، فيجب توافر خطه منظمة لتجميع البيانات وتسجيلها بدقه عقب جمعها •

٧ ـ الظروف المتحكم فيها ، فالتجربة العلمية يمكن القيام بها طالما أمكن التحكم فى جميع العوامل الهامه ما عدا العوامل تحت الدراسة •

خطوات الطريقة العلمية :

١ ـ تحديد المشكلة البحثية : ففى كل ميدان يوجد عدد كبير من الموضوعات والمشكلات التى يمكن تناولها بالبحث العلمى • وتنصب الدراسة فى الميدان الاجتماعى على الموضوعات المتعلقة بالظواهر الاجتماعية والثقافية والعلاقات التى تحدث بين الافراد والجماعات وما قد يحدث فى المجتمع من مشكلات نتيجة لاضطراب العلاقات والاوضاع الاجتماعية • والبحوث الجيدة هى التى تلقى أضواء جديدة على الظاهرة المدروسة وتفتح فى نفس الوقت آفاقا عديدة لدراسات مستقبلية •

ويؤثر على اختيار المشكلة البحثية عدة عوامل منها احساس الباحث بالمشكلة وأهمية المشكلة التى يرغب فى دراستها بالنسبة للعلم والمجتمع وتدريب الباحث وجدية الموضوع بحيث لا يقوم الباحث بدراسته ثم يكتشف فى النهاية أن آخرين قاموا بدراسة مماثلة وانهم سبقوه الى النتائج التى توصل اليها ، وأيضا من العوامل المؤثرة على اختيار المشكلة البحثية مدى توفر البيانات المطلوبة وكذا الامكانيات المادية والبشرية مع مراعاة الزمن المحدد للبحث •

٢ ـ صياغة المشكلة البحثية : بعد أن يختار الباحث الموضوع الذى يرغب فى دراسته عليه أن يعمل على تحديد المشكلة تحديدا دقيقا واضحا وينبغى أن تتضمن الصياغة الصحيحة للمشكلة البحثية عدة نقاط أهمها تحديد الموضوع الرئيس الذى وقع عليه اختيار الباحث ثم تحديد النقاط الرئيسية والفرعية التى تشتمل عليها المشكلة وكذا تحديد العوامل الاساسية التى دفعت الباحث الى اختيار المشكلة وما يرجو تحقيقه من وراء اجراء البحث من فوائد نظرية وعملية • أيضا تتضمن صياغة المشكلة البحثية التعريف بأهم الدراسات التى أجريت فى موضوع البحث والموضوعات القريبة الصلة به ، ثم تحليل أهم النتائج التى توصل اليها الباحثون السابقون والتعريف بالاضافات التى يبغى الباحث تقديمها فى دراسته ، وأيضا بالصعاب التى يتوقع الباحث أن يواجهها فى بحثه ، وأخيرا تحديد نوع الدراسة ومصادر البيانات والاساليب التى يمكن استخدامها فى البحث •

٣ ـ صياغة الفروض العملية : بعد أن ينتهى الباحث من تحديد المفاهيم والمصطلحات العملية فانه ينتقل الى خطوة وضع الفروض• ويجب على الباحث عند صياغته للفروض مراعاة أن تكون واضحة وموجزة على هيئة قضايا يمكن التحقق من صدقها وأن تكون قابلة للاختبار بعيدة عن الاحكام القيمية والقضايا الاخلاقية وأن تكون خالية من التناقض مرتبطة بالنظريات التى سبق الوصول اليها ، ويفضل أن يلجأ الباحث الى مبدأ الفروض المتعددة بدلا من أن يضيع وقته فى اختبار فرض واحد قد لا تثبت صحته •

٤ ـ تجميع البيانات : وذلك من خلال استخدام أحد المناهج الرئيسية التى تستخدم فى البحث الاجتماعى وهى المسح الاجتماعى ودراسة الحالة والمنهج التاريخى والمنهج التجريبى • ويتم تجميع البيانات فى أى من هذه المناهج باستخدام واحدا أو أكثر من أساليب وأدوات

جمع البيانات والتي من بينها الملاحظة والاستبيان والمقابلة الشخصية والمصادر الثانوية (المنشورة)

٥ - تحليل البيانات : بعد تجميع البيانات في الخطوة السابقة يتم مراجعتها وترميزها لتحويلها من صورة كلامية الى صورة رقمية حتى يسهل التعامل معها فيما بعد احصائيا ثم بعد ذلك يتم توزيع وتثبيت هذه البيانات على الكروت المعدة لذلك بالحاسب الالى لتكون جاهزة لاجراء التحاليل الاحصائية اللازمة لوصف المتغيرات المختلفة بالدراسة وكذلك لاختبار الفروض العلمية المصاغة سابقا •

٦ - تفسير النتائج وكتابة التقرير : يقوم الباحث في هذه الخطوة بشرح وتفسير نتائج التحاليل والاختبارات الاحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات من قبل مع ربط هذه النتائج بالنظرية الاجتماعية وبأهداف البحث المحدده له وبعد ذلك يقوم الباحث بكتابة التقرير المتضمن لجميع الخطوات السابقة من حيث بدأت المشكلة موضوع الدراسة وحتى انتهاء التحليل والتفسير •

البناء العلمي لعلم الاجتماع : حيث أن علم الاجتماع يعتبر مجال علمي ، فانه يمكن القول أنه يتكون من خمسة أجزاء هي (١) طرق البحث (٢) الملاحظات (٣) التعميمات التجريبية (٤) الفروض (٥) النظريات • وقبل فحص العلاقات المتبادلة بين هذه المكونات الخمسة فانه يجب ايضاح بعض النقاط أولا :

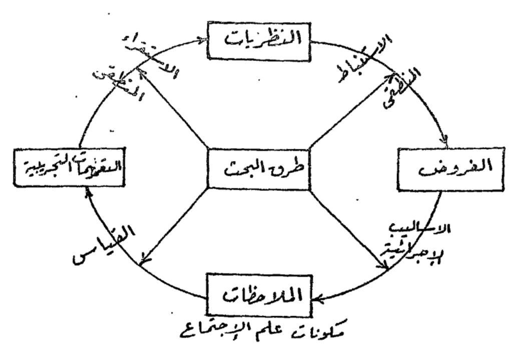
أ - بالرغم من أن المكونات الخمسة الرئيسية لعلم الاجتماع يمكن أن تذكر منفصلة ومميزة الا أنهم يلقون ظلالهم على بعضهم • وان كانت طرق البحث أكثرهم تميزا ففي الواقع يعتبر من الصعب أن لم يكن من المستحيل أن نحدد تماما متى تصبح الملاحظات تعميمات

تجريبية ونفس الشئ يمكن قوله بالنسبة لتحول التعميمات التجريبية الى نظريات وكذا تحول النظريات الى فروض والفروض الى ملاحظات .

ب — بالرغم من هذا التداخل فى معانى تلك المكونات الخمسة الا أنه يمكن القول أن كل مكون يمكن أن يختلف داخليا لدرجة كبيرة وأن يتسم بالاستقلالية عن المكونات الاخرى خاصة فى الشكل وبهذا يمكن أن يكون مميزا عن أى مكون آخر . ففى دراسة ما يمكن أن نجد الفروض أو النظريات قد أشير اليها فقط تلميحا بينما طرق البحث والملاحظات والتعميمات التجريبية قد وضحت بإسهاب وحددت تفصيلا .

وهذا التباين فى الشكل بين المكونات الخمسة هو الذى يفرق بين الدراسات التى تكتشف مجال معين فى الحياة الاجتماعية وبين تلك الدراسات التى تختبر فروضا معينة. وعموما يمكن القول أنه من المستبعد فى الدراسات المجتمعية أن نجد بعضها يتضمن نظرية بينما البعض الاخر لا تتضمن أى نظرية على الاطلاق حيث أن كل الدراسات لابد لها أن تتضمن نظرية ولكن بعض الدراسات تعطى اهتماما واضحا لها بينما بعض الدراسات الاخرى تعطى اهتماما ضمنيا لها . فالنظرية فى واقع الامر تعتبر لا مفر منها عند دراسة علم الاجتماع .

والان ننتقل الى فحص العلاقات الموجودة بين المكونات الخمسة لعلم الاجتماع . ففى الشكل المبين نجد أن علم الاجتماع قد تم تمثيله بتعاقب التناول المعرفى مع اتجاه عقربى الساعة وكل تعاقب أو تحول محكوم بنوع معين من الطرق ،



مكونات علم الاجتماع

احدى هذه الطرق تتناول القياس وهي تستخدم عند معالجة الملاحظات لتحولها الى تعميمات تجريبية • النوع الثاني من الطرق وهو الاستقراء المنطقي وهو يخدم التحول من التعميمات التجريبية الى النظريات ، والنوع الثالث من الطرق وهو الاستنباط المنطقي يخدم التحول من نظريات الى فروض، والنوع الرابع والاخير هو الاساليب الاجرائية وهي تخدم تحول الفروض الى ملاحظات •

ويمكن فهم النموذج السابق عن طريق اعطاء بعض الامثلة وهنا سنذكر الدراسة الكلاسيكية لدور كايم عن الانتحار كمثال لفهم عملية البناء العلمي لعلم الاجتماع ، افترض أننا مهتمين بدراسة الانتحار من وجهة نظر علم الاجتماع فأول خطوة من المتوقع أن تكون هي اجراء بعض الملاحظات على بعض الافراد الذين اقترفوا جريمة الانتحار • تلك الملاحظات (من خلال عمليات العد والحساب لمعدلات الانتحار للمجاميع المختلفة من هؤلاء الافراد) يمكن أن تتحول الى تعميمات تجريبية مثال التعميم التجريبي التالي :

" البروتستانت معدل انتحارهم أكبر من الكاثوليك "

وعملية التحول المعرفي التالية تعتمد على اجابة سؤالين متوازيين هما : (١) ما هي الخصائص المميزة للافراد البروتستانت أو كاثوليك " والتي يمكن أن تشرح هذا الاختلاف في معدلات الانتحار ؟ (٢) كيف يمكن لمعدل الانتحار أن يتباين في حد ذاته ؟ هذين السؤالين معا يسألون ما اذا كان من الممكن للظاهرة التي تشرح والظاهرة المطلوب شرحها أن تعمم استقرائيا باستخدام تلك المعلومات وبالتالي زيادة هذه المعلومات أكثر . والتحول الناتج من اجابة هذين السؤالين يمكن أن يوضع في صورة عبارة نظرية مثل :

" معدلات الانتحار تتباين عكسيا مع درجة الترابط الاجتماعي "

وهنا نجد الانتماء الديني (وهو الظاهرة التي تشرح) قد تم تعميمه كما يمكن صياغة عبارة نظرية أخرى مثل :

" أفعال الاضطراب الشخصي تتباين عكسيا مع درجة الترابط الاجتماعي "

وهنا نجد الانتحار (الظاهرة المطلوب شرحها) وكذا الظاهرة التي تشرح معا قد تم تعميمها .

والخطوة التالية لمعالجة المعارف هو الاشتقاق أو الاستنباط المنطقي للفروض من النظرية . فمثلا بفرض أن النظرية صحيحة وبافتراض أن الافراد غير المتزوجين يظهرون درجة أقل من الترابط الاجتماعي بمقارنتهم بالافراد المتزوجين . فانه بناءا على ذلك من المتوقع أن نجد معدل انتحار الافراد غير المتزوجين أعلى منه بالنسبة للافراد المتزوجين .

ولاختبار هذا الفرض يلزم معالجته من خلال الاساليب الاجرائية حتى يمكن تحوله الى ملاحظات وتحول هذه الملاحظات بعد ذلك الى تعميمات تجريبية من خلال القياس بعد ذلك يتم ربطها بالنظرية من خلال الاستقراء المنطقي . وهكذا يتم الدوران حول الدائرة والانتقال من مكون الى آخر .

واذا كانت الطرق البحثية تخدم كمحددات ووسائل أساسية نحو بناء علم الاجتماع الا أنه يمكن القول أن النظريات تعتبر أكثر المكونات الخمسة قوة اخبارية • ونعنى بهذا أن الملاحظات الفردية يمكن أن تحتوى كمية ضئيلة جدا من المعلومات عن ظاهرة معينة كما أن التعميمات التجريبية والفروض لديهم كمية متوسطة من المعلومات عن هذه الظاهرة ولكن النظرية (حيث أنها مركبة من عدة تعميمات تجريبية وحيث كل تعميم تجريبي مركب من عدة ملاحظات مختلفة) فانها من المتوقع أن تحتوى أكبر كمية ممكنة من المعلومات • وهذا لايعنى بالطبع أن جميع النظريات لديها نفس القوة الاخبارية ولكن يمكن القول أن النظرية التى جاءت من استقراء ثلاثة تعميمات تجريبية ستكون أكبر قوة اخبارية من التى جاءت من تعميمين وهكذا • وعموما فانه يتضح من الشكل السابق أن النظرية يمكن أن تقوم بدورين حيويين هما :

١ - تحدد النظرية العوامل التى يمكن للفرد أن يقيسها قبل اجراء البحث • أى قبل صياغة الفروض وعمل الملاحظات •

٢ - بعد انتهاء البحث تخدم النظرية كلغة مشتركة فى تسهيل ترجمة النتائج (وهى التعميمات التجريبية) لاغراض المقارنة والترابط المنطقى مع نتائج البحوث الاخرى •

ماهية النظرية الاجتماعية : أينا كان موضوع الدراسة والبحث فان النظرية المجتمعية تهتم أساسا بتطوير أساليب زيادة فهم الاحداث الاجتماعية فالنظرية هى وسيلة الفهم فى أى علم حيث أنها تجيب دائما على سؤال لماذا ؟ مثال لماذا يسلك الافراد سلوكا معينا • لماذا بناء معين يسود عن غيره ؟ و ••• الخ وعلى ذلك يهدف أى علم الى تطوير نظريات مقبولة وقبل التعرض لبناء النظرية المجتمعية يجب التعرف على الملامح العامة لها • وعموما يمكن القول أن النظرية هى نشاط عقلى فهى تلك العملية التى يمكن بها

تطوير بعض الافكار التي يمكن أن تساعد العلماء على فهم وشرح لماذا تحدث أحداثا معينة • والنظرية تتركب من عناصر أساسية أو مكونات بنائية هي : (١) المفاهيم (٢) المتغيرات (٣) العبارات (القضايا) (٤) الاشكال • ومهما اختلف مفهوم النظرية في علم المجتمع فان هذه المكونات ثابتة ومشتركة بين جميع مفاهيم النظرية ولذلك فتحليل النظرية الاجتماعية يتطلب التعرف على كل من هذه المكونات أولا •

المفاهيم : وهي المكونات البنائية الرئيسية للنظرية فالنظرية تبنى عادة من مفاهيم • وعامة فان المفاهيم تشير الى ظواهر معينة فمفاهيم مثل الجماعة ••المنظمة الرسمية •• القوى التطابق ••• التفاعل ••• الادوار ••• التطبيق ••• الخ كل منها يعتبر مفهوم يعزل ملامح العالم الاجتماعي التي تعتبر هامه وأساسية لغرض تحليلي معين • والمفاهيم تتكون من تعاريف • والتعريف هو بناء مصطلحي يدل الباحثين على الظاهرة المشار اليها بالمفهوم فمثلا مفهوم مثل النزاع يمكن أن يكون له معنى فقط عند تعريفه • فاذا قبلنا هذا التعريف له مثلا " النزاع هو التفاعلات بين الوحدات الاجتماعية حيث تعمل احدى هذه الوحدات على منع الوحدات الاخرى من ادراك أهدافها " فهذا التعريف لمفهوم النزاع يساعد العلماء على ادراك الظاهرة المشار اليها بالمفهوم فالتعريف يساعد العلماء على رؤية نفس الشئ وعلى فهم ما هو تحت الدراسة • وهكذا فالمفاهيم التي تعتبر مفيدة في بناء النظرية يجب أن يكون لها خاصية هامة وهو أن تحمل معنى واحدا لكل من يستخدمها •

ولكن حيث أن المفاهيم عادة يعبر عنها بكلمات اللغة الدارجة فانه من الصعب تفادي وجود بعض الكلمات التي لها معاني مختلفة وبالتالي تشير الى ظواهر مختلفة • لمختلف العلماء ولهذا نجد معظم مفاهيم العلوم الطبيعية تعتمد على مصطلحات فنية

مثال الرموز الرياضية بينما في علم الاجتماع التعبير عن المفاهيم بهذه الطريقة لا يعتبر أحيانا مستحيلا بل غير مرغوب فيه أيضا ٠٠ ولكن كل ما يمكن قوله في حالة علم الاجتماع هو أن الرموز اللفظية المستخدمة في تطوير مفهوم معين يجب أن تعرف بأكبر درجة ممكنة من الدقة حتى يمكن أن تعني نفس الشئ لكل الباحثين والدارسين ٠

والمفاهيم المستخدمة في النظرية يجب أن يكون لها خاصية هامه وهي التجريدية والمقصود بها أن المفاهيم لا ترتبط بأى نطاق زمني أو مكاني محدد فالمفهوم لا يرتبط بأشخاص معينين أو بمكان أو بزمان معين ٠ وبالرغم من أن استخدام مفاهيم مجردة في بناء النظرية الاجتماعية يعتبر شرطا حيويا الا أن هناك مشكلة تواجهها وهو كيفية ربط هذه المفاهيم المجردة بواقع الاحداث وبالمستوى التجريبي الذي يعيش فيه الباحث ٠ ولحل هذه المشكلة يجب أن يصاحب المفهوم المجرد سلسلة من التعارف الاجرائية وهي تساعد الباحث على ادراك الظواهر في العالم الحقيقي والتي يشير اليها المفهوم المجرد ٠

المتغيرات : عند بناء النظرية يكون لدينا نوعين من المفاهيم يمكن التمييز بينهما ٠ الاول تلك المفاهيم التي تشير الى الظاهرة والثاني هو تلك المفاهيم التي تشير الى الظواهر التي تختلف في الدرجة ٠ الاولى مثل : جماعة ٠٠٠ طبقة اجتماعية ٠٠ مدرسة الخ عند استخدام المفاهيم بتلك الطريقة فان أى منها لا يدل على أى اختلاف في أى خاصية مثال الحجم ٠٠ الوزن ٠٠٠ التماسك الخ حتى يمكن أن تخبر العلماء عن أى فروق بين الظواهر وعلى ذلك يتطلب بناء النظرية استخدام مفاهيم أخرى تشير الى الخصائص المتغيرة للظواهر حتى يمكن للعلماء التمييز بين الاحداث المختلفة والمواقف المختلفة ٠ فمثلا تجمع معين من الافراد

فى "جماعة" لا يبين نوع هذه الجماعة • التباين أو التماسك ولذلك فلفهم الاحداث يجب ايضاح كيف أن التباين فى ظاهرة معين يرتبط بالتباين فى ظاهرة أخرى وهذا التحول للمفاهيم يتطلب ادماجها فى عبارات نظرية •

العبارات (القضايا) : تربط المفاهيم ببعضها عن طريق العبارات النظرية فالمفهوم فى حد ذاته يشير الى وجود ظاهرة ما والمفهوم المتغير يساعد الباحث على ادراك مدى التباين فى هذه الظاهرة • ولكن العلم يجب أن يتعدى مرحلة الاشارة الى ما هو موجود أو وصف التغير فى شئ موجود • فالهدف النهائى هو فهم كيفية حدوث ظواهر أو أحداث متصلة ببعضها • فمثلا مفاهيم مثل النزاع ، الوحدة الاجتماعية ، الرابطة يمكن ايضاح العلاقة بين هذه المفاهيم الثلاثة فى العبارة النظرية التالية :

" كلما زاد النزاع بين الوحدات الاجتماعية كلما زاد الترابط داخل كل وحدة "

وهذه العبارة تعتبر مجردة لانها لا تتحدث عن نزاع محدد بين وحدات محددة فى وقت معين أو مكان معين كما أن هذه العبارة نظرية لانها تتناول العلاقة بين ثلاث ظواهر اجتماعية • وعن طريق ايجاد مؤشر لكل مفهوم (تعريف اجرائى) يمكن اختبار هذه العلاقة فى العبارة النظرية • وعادة فان العبارات النظرية لا تقوم بمفردها ولكن عادة ما تنظم فى أنظمة معينة من العبارات فكما ترتبط المفاهيم ببعضها ، ترتبط العبارات ببعضها فى شكل معين •

أشكال النظرية : يمكن تنظيم العبارات النظرية فى عدد مختلف من الاشكال . وفقا لقواعد منطقية معينة . حتى يمكن اختبارها بكفاءة فبدون وجود سند للعلاقات التبادلية بين العبارات النظرية وبعضها فان كل منها يجب اختياره بمفرده .

وعموما فان هناك شكلين أساسين لترتيب العبارات النظرية فى العلوم الاجتماعية (١) الشكل البديهى. (٢) الشكل السببى .

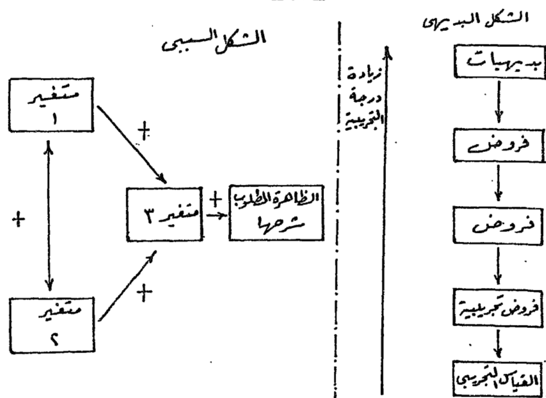
(١) الشكل البديهى : يتكون هذا الشكل أولا من مجموعة من المفاهيم بعضها أكثر تجردا وبعضها أقل تجردا وثانيا توجد مجموعة من العبارات التى تحدد الظروف التى تنطبق فيها المفاهيم والعبارات العلاقية وثالثا عبارات علاقية مصاغة فى ترتيب طبقى معين حيث فى قمة الترتيب البديهيات وهى العبارات ذات المستوى التجريدى العالى والتى منها يشتق كل العبارات النظرية الاخرى . وهذه العبارات النظرية الاخيرة تسمى فروض وهى التى تشتق من البديهيات الاكثر تجردا ويراعى فى اختيار البديهيات الاتى :

١ — يجب أن تتفق مع بعضها وليس بالضرورة مرتبطة ببعضها .
٢ — يجب أن تكون ذات مستوى تجريدى عالى .
٣ — أن تكون مؤيدة بالبحوث التجريبية .
٤ — أن يكون صدقها يبدو جلى وواضح .

وعموما فهناك عدة مميزات لهذا الشكل من أشكال بناء النظرية :

١ — يمكن لهذا الشكل أن يتضمن مجموعة من المفاهيم ذات المستوى التجريدى العالى والتى تربط مجال واسع من الظواهر المتصلة .

٢ — طريقة اشتقاق فروض من البديهيات النظرية يمكن أن يؤدى الى توليد مجموعة جديدة من الفروض المشيرة لعلاقات غير معروفة من قبل .



(٢) الشكل السببى : مثل الشكل البديهى يحتوى الشكل السببى على مفاهيم مجردة ومفاهيم ملموسة (غير مجردة) مع وجود مفاهيم اجرائية مناسبة • كما أنه مثل الشكل البديهى يتضمن مجموعة من العبارات التى تحدد ظروف وجود عبارات سببية • ولكن بخلاف الشكل البديهى فان الشكل السببى يقدم مجموعة من العبارات السببية التى تصف تأثير متغير معين على متغير آخر بدون تكوين ترتيب طبقى لهذه العبارات • فشرح الاحداث فى الشكل السببى يتضمن تتبع التعاقب السببى للاحداث التى تؤثر على حدوث ظاهرة معينة فالشرح هنا بخلاف الشكل البديهى لا يتضمن استنباط أو استنتاج منطقى •

وعموما فان الشكل السببى يعتبر أكثر تفضيلا فى علم الاجتماع ربما لانه يخضع نفسه بسهولة لاساليب التحليل الاحصائى الانحدارى المتعدد • كما أن الشكل السببى يمكن الباحث

من تتبع العلاقات السببية الشئ الذى يتجاهله الشكل البديهى • ومن ناحية أخرى يبدو أن العلوم الاكثر تقدما تستخدم الشكل البديهى • فالشكل البديهى يبدو أنه أكثر تجريدا من الشكل السببى وبالتالى يساعد أكثر على شرح ظواهر عديدة • كما أن الشكل البديهى من خلال الاشتقاق المنطقى يؤدى الى ابتكار فروضا جديدة والتى ربما كانت ستظل مجهولة بدون استخدام الشكل البديهى • والشكل السببى أقل من الشكل البديهى من حيث تقديم عبارات مجردة للعلاقات ولكن أكثر من الشكل البديهى فى توضيح كيفية الحدوث السببى للظواهر •

التنظيم الاجتماعي

المجتمع : عندما نتحدث عن المجتمع فاننا عادة نعني مجموعة معينة من الناس ، بينما من الناحية الاخرى عندما نتحدث عن الثقافة فاننا نعني مجموعة من القيم والافكار والمعتقدات والاشياء المادية التي يشترك فيها هؤلاء الناس • ووفقا لعالم الاجتماع مارفن أولسن فان المجتمعات تعتبر أكثر أشكال التنظيم والتفاعل الاجتماعي شمولا وتعقيدا وهيمنة لهذا يعرف المجتمع على أنه ذلك التنظيم الاجتماعي متسع الشمول ذو الاستقلال الثقافي والوظيفي والذي يسيطر (يهيمن) على كل أشكال التنظيم الاجتماعي الاخرى • فيمكن القول في عبارة أبسط أن المجتمع يعتبر مجموعة من الناس مكونة ذاتيا ومستقلة نسبيا وهؤلاء الناس يتفاعلون فيما بينهم داخل منطقة أو مكان جغرافي محدد ويشتركون في ثقافة مميزة لهم •

وفي الواقع أن السمة الرئيسية للمجتمع والتي تميزه عن سائر أشكال التنظيم الاجتماعي هي سمة الاكتفاء الذاتي • ويمكن ملاحظة أربعة خصائص للمجتمعات ذات الصلة الوثيقة بسمة الاكتفاء الذاتي : فأولا نجد أن معظم العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع تحدث داخل حدود هذا المجتمع ، ثانيا يعتبر المجتمع مستقل نسبيا • ولا يعني هذا أن المجتمع يشبع جميع احتياجات أفراده أو يوفر لهم كل الموارد المطلوبة لاشباع هذه الاحتياجات• ولكن ما نعنيه بالاستقلال هنا هو مبدأ انشاء المجتمع وتأسيسه لطرق ووسائل معينة لتوفير هذه الاحتياجات لافراداه •

ثالثا يصنع أو يتخذ المجتمع القرارات النهائية لافراده كما أنه يمتلك السلطة فوق كل القرارات • فان كانت الجماعات داخل

المجتمع يمكنها اتخاذ بعض القرارات الا أنه يتبقى في النهاية للمجتمع اما قبول وتعضيد هذه القرارات أو رفضها والغائها .
رابعا يعتبر المجتمع أعلى تنظيم اجتماعي يدين أفراده له بالولاء . حيث ينعكس هذا في تصدي أفراد المجتمع لحمايته من أي ضرر داخلي أو خارجي .

البنيان الاجتماعي : Social structure يمكن النظر الى المجتمع على أنه بنيان مكون من مجموعة من الناس ذوي مراكز متنوعة عديدة تلك المراكز لها حقوق وواجبات متعارف عليها فيما بين هؤلاء الناس . فمثلا الطبيب عليه علاج المرضى والجزار يبيع لنا اللحم والمدرس يعلم الابناء بالمدرسة وهكذا . وفيما يلي استعراض للمراكز والادوار التي تكون وتشكل البنيان الاجتماعي للمجتمع .

المراكز Statuses المركز هو وضع الفرد بالمجتمع . والمراكز أما ان تكون تعاقبيه أو أن تكون تلازمية فالمراكز التعاقبية هي تلك المراكز التي تتعاقب بعضها فمثلا يمر الانسان في حياته بعده مراكز تعاقبيه من كونه طفل رضيع الى طفل الى شباب الى رجل الى كهل .
كما يمر أعضاء هيئة التدريس بالجماعات بعده مراكز تعاقبية من معيد الى مدرس الى أستاذ مساعد الى أستاذ وهكذا .
أما المراكز التلازمية فهي تلك المراكز التي تحتلها بالمجتمع معا في وقت واحد فمثلا طالب بالجامعة ممكن أن يحتل عدة مراكز تلازمية في وقت واحد مثال كونه ابن وكونه أخ وكونه صديق وكونه طالب كل هذا في فترة واحدة من حياته .

ويمكن تصنيف المراكز التي يحتلها الافراد الى نوعين متميزين هما المراكز المنسوبة والمراكز المحققة فالمراكز المنسوبة هي تلك المراكز التي ترتبط بالفرد منذ ولده ونادرا ما يمكن تغييرها خلال حياة الفرد • وأي فرد بأي مجتمع على وجه الارض يمتلك على الاقل ثلاثة مراكز منسوبة هي الجنس (ذكر أو أنثى) والعنصر البشرى والعمر • وفي بعض المجتمعات يولد الفرد في طبقة اجتماعية معينة ويبقى بها طوال حياته • ففي هذه الحالة تكون الطبقة الاجتماعية أيضا مركز منسوب • ومن الناحية الاخرى تعتبر المراكز المحققة هي تلك المراكز التي يكتسبها ويحققها ويختارها الفرد بالمجتمع • فمثلا أي انسان يمكن أن يختار أن يكون شخص متزوج أو أب أو صديق •• الخ • كما يمكن للفرد أن يكون له الحق في أن يصبح طبيبا أو محاميا أو مدرسا أو بائعا أو عاملا وهكذا • فالمراكز المحققة يكون للافراد بعض السيطرة والتحكم فيها على عكس المراكز المنسوبة التي لا حيلة للافراد تجاهها • ومن ناحية أخرى يرى بعض علماء الاجتماع أن المراكز المحققة للفرد بالمجتمع تتأثر في النهاية بالمراكز المنسوبة له فالافراد ذوى المراكز المنسوبة الاعلى من المتوقع تحقيقهم مراكز محققة أعلى بالمجتمع والعكس صحيح •

الادوار : Roles يمكن تعريف الدور على أنه نمط السلوك المتوقع المرتبط بمركز معين فالدور له مجموعة محددة من الواجبات والحقوق • فمثلا مركز طالب الجامعة يتطلب حضور المحاضرات وحضور الدروس العملية وتأدية الامتحانات المطلوبة منه خلال الفترة الدراسية وهكذا • وقد يبتعد بعض الطلبة قليلا عن هذا الدور بأن يتغيبوا عن بعض المحاضرات مثلا ولكن الابتعاد كثيرا عن هذا الدور لا يسمح به وربما تزول عنه صفة طالب

بالجامعة وهكذا يفقد هذا المركز • وحقوق وواجبات الادوار تعتمد على التبدل المتبادل بين الافراد لها فمثلا لايمكن لفرد يشغل مركز مشترى أن يؤدى دوره دون أن يوجد شخص آخر يؤدى دور مركز البائع ولا يمكن لفرد يشغل مركز تلميذ أن يؤدى دوره دون أن يوجد شخص آخر يؤدى دور مركز مدرس وهكذا • تلك العلاقات المتطابقة تعرف باسم تبادلية الدور • ومن ناحية أخرى نجد أنه غالبا ما يؤدى الافراد مجموعة مختلفة من الادوار المتسقة مع بعضها البعض الا أنه أحيانا ما يكون هناك عدم توافق بين الادوار التى يؤديها البعض • فمثلا قد يظهر لبعض النساء المشتغلات نوع من عدم الانسجام والصراع بين أداء دورهن كأمهات أو زوجات وبين أداء دورهن كعاملات فى وظائف معينة •

الجماعة الاجتماعية : Social group

الجماعة الاجتماعية هى عبارة عن مجموعة من الافراد لهم هوية مشتركة وشعور بالوحدة معا وذوى بعض الاهداف والمعايير المشتركة وينطوى هذا التعريف على كون هؤلاء الافراد يدركون كونهم جزء من جماعة معينة • والجماعة الاجتماعية بهذا المفهوم لا تنطبق مثلا على مجموعة من الافراد يقفون بأحدى محطات السكة الحديدية فى انتظار قطار معين فهؤلاء الافراد ربما يكون لهم هدف مشترك وهو ركوب قطار معين ولكنهم ليست لهم الهوية المشتركة والاحساس بالوحدة فهؤلاء الافراد يمكن أن ينطبق عليهم مصطلح تجمع • والجماعة الاجتماعية تبقى ونظل لها حيثيتها بالرغم من تغير أفرادها فمثلا قد يبقى حزب سياسى معين مئات من السنين رغم وفاة مؤسسة فبالرغم من أن الجماعات الاجتماعية تتكون من أفراد الا أن هذه الجماعات لا تندثر بالضرورة لمجرد حدوث تغيير فى تركيب عضويتها على مر الزمن •

وقد أدرك عالم الاجتماع الشهير اميل دور كايم هذا الوجود المستقل للجماعة عندما لاحظ أن الجماعة ما هي الا معنى مجرد أكثر من كونها مجموع للاجزاء • وبالرغم أن الجماعات لها أركانها المشتركة السابق ذكرها في تعريفها الا أنها تختلف فيما بينها وفقا لعوامل عديدة من أمثلتها أهداف الجماعة وأسس عضوية الجماعة ومدة العضوية بالجماعة وفترة بقاء الجماعة ودرجة التباين الداخلي بالجماعة ودرجة الترابط بالجماعة وتماسكها وأخيرا أنماط التفاعل داخل الجماعة • كما أن الجماعة تتراوح في حجمها من مجرد شخصين الى المجموعات الكبيرة جدا التي بها مئات من الاعضاء • وكلما زاد حجم الجماعة بمعدل حسابي كلما زاد معدل التفاعل بين أعضائها بمعدل هندسي كما هو مبين بالجدول :

حجم الجماعة	عدد العلاقات الممكنة
٢	١
٣	٦
٤	٢٥
٥	٩٠
٦	٣٠١
٧	٩٦٦

أنواع الجماعات : يمكن تصنيف الجماعات أولا وفقا لدرجة الالفة أو المودة التي يشعر بها الاعضاء تجاه بعضهم البعض الى جماعات أولية (شخصية) وجماعات ثانوية (غير شخصية) •

الجماعات الاولية : Primary group

يوجد الشكل الاساسي من العلاقات الاجتماعية في الاسرة وجماعات الاصدقاء حيث يمكن لاى فرد في هذا الشكل من الجماعات من الاتصال الشخصي والمباشر والفورى مع سائر أفراد الجماعة • وهذا النوع من العلاقات الاجتماعية يسمى علاقات أولية والجماعات التي يوجد بها هذا النوع من العلاقات الاجتماعية تسمى جماعات أولية • وهذا الشكل من الجماعات الاجتماعية لا غنى لاى انسان عن الانتماء لواحدة منها على الاقل ان لم يكن أكثر • فالجماعات الاولية تشعر أفرادها بأهميتهم الانسانية وتمنحهم الدفئ العاطفي في العلاقات الانسانية واحساسهم بذاتهم ، من خلال الاهتمام المتبادل ومراعاة مشاعر بعضهم البعض • كما يعتبر أى فقد لاى عضو منها خسارة جسيمة من الصعب تعويضها •

الجماعة الثانوية : Secondary group

ينتمى الافراد بالمجتمع عادة بجانب انتمائهم الى جماعات أولية الى شكل آخر من الجماعات الاجتماعية الا وهو الجماعات الثانوية • ويتسم التفاعل الاجتماعي داخل الجماعات الثانوية بدرجة أقل من الشخصية والعاطفية عنه في الجماعات الاولية • وفي هذا النوع من الجماعات الاجتماعية وان كان الاتصال المباشر اليومى مازال موجودا في بعض الاحيان الا أنه لا يتطلب نفس درجة الالتزام الشخصي المميز للجماعات الاولية • فمثلا في قاعة المحاضرات نجد أن الطلبة يظهرون فقط اهتماما مشتركا تجاه تعلم شئ جديد ألا وهو موضوع المحاضرة فهم يتفاعلون هنا في جماعة ثانوية في شكل أكثر رسمية ويمثل اهتمامهم في هذه المحاضرة فقط جزءا ضئيلا من اهتماماتهم الشخصية في كافة جوانب حياتهم وينتهى هذا التفاعل بمجرد انتهاء المحاضرة • ففي الجماعات الثانوية يكون اهتمام الفرد أساسا تجاه انجاز هدف محدد أكثر من اشباع أى

احتياجات عاطفية كما هو في الجماعات الاولية • وقد تنشأ أحيانا جماعات أولية داخل الجماعات الثانوية فمثلا قد تنشأ علاقة صداقة حميمة بين اثنين أو ثلاثة من طلبة صف دراسي معين وبالتالي يكونون جماعة أولية داخل جماعة أكبر ثانوية •

أنماط التفاعل الجماعي : Group interaction patterns

توجد عدة أنماط للتفاعل الاجتماعي أساسيه وتحدث بين وداخل كل أنواع الجماعات والتي بدونها لا يمكن أن تقوم قائمة لاى مجتمع بشري وهي كما يلي :ـ

١ ـ التعاون والتبادل : Exchange and cooperation

التبادل هو أحد الاشكال الرئيسية للتفاعل الاجتماعي وهو يحدث عندما تقايض جماعة أو فرد سلعة ما أو خدمة معينة مقابل نظير لها في نفس القيمة بينما يحدث التعاون عندما يرتبط معا مجموعة من الافراد أو الجماعات ويشتركون بمواردهم وقدراتهم ومجهوداتهم لانجاز هدف مشترك معين • والتبادل غالبا ما يحدث من خلال أفعال متداخلة من التعاون • فالتعاون يعتبر اساس قيام أي مجتمع بشري • فبدونه لا يمكن لاى جماعة أو فرد أن ينجز أهدافه أو يشبع احتياجاته • فمن خلال الاعتماد المتبادل بين الافراد والوحدة والتعاون بينهم تزداد قوتهم •

٢ ـ التنافس والنزاع : Competition and conflict

ليس فقط كل التفاعل على وجة الارض عبارة عن تبادل وتعاون اذا كان العالم منسجم التجانس والتناسق تماما • فهناك أشكال أخرى من التفاعل تعتبر هي أيضا أساسية لوجود وبقاء الجماعات ونجاح تفاعلها مع الجماعات الاخرى •

من هذه الاشكال التنافس الذى يمكن تعريفه على أنه أحد أشكال التفاعل الاجتماعى الذى ربما هدفيه فردين أو أكثر أو جماعتين أو أكثر نحو هدف معين لا يمكن الحصول عليه الا لأحدهما فقط٠ والتنافس مثل التبادل والتعاون يحدث مرارا فى المجتمع ويحقق عدة وظائف للجماعات فالتنافس ربما يكون هو أساس التفاعل الجماعى فبدون التنافس لا يمكن أن تقوم للالعاب الرياضية قائمة ٠ كما يعمل التنافس على زيادة مجهودات الافراد حتى يمكن لهم اشباع احتياجاتهم وأهدافهم محل التنافس ٠ ويحدث التنافس والتعاون غالبا فى وقت واحد ٠ فمثلا فى مباراة كرة القدم يتعاون أفراد كل فريق معا لاداء المباراة على خير وجه وفى نفس الوقت يتنافس الفريقان على تحقيق الفوز واحراز أكبر عدد من الاهداف فى مرمى الفريق الاخر ٠

والتنافس مثل التبادل والتعاون محكوم بقواعد منظمة لسلوك أفراد الجماعة الا أنه أحيانا ما تخالف هذه القواعد ويتحول التفاعل الى شكل نزاعى ٠ حيث يصبح الهدف فى النزاع هو تحطيم واقصاء الطرف الاخر أو السيطرة عليه فعلى النقيض من التنافس الذى يحاول فيه المتنافسون الحصول على مكاسب على حساب بعضهم ولكن دون تحطيم أو ايذاء بعضهم نجد أن النزاع قد يأخذ مدى واسعا ابتداء من التشاجر بين الاصدقاء الى الحرب بين الدول ٠

فغالبا ما ينظر الى النزاع على أنه شئ تدميرى يجب تلافيه ٠ ويكفى أن نتذكر آثار الحروب الدولية على شعوبها وحتى النزاع الاسرى الذى غالبا ما يؤدى الى حدوث طلاق لندرك الجوانب السيئة للنزاع على أنه من الجانب الاخر يرى بعض علماء الاجتماع أن هناك بعض الجوانب الايجابية للنزاع ٠

فالنزاع بين الجماعات المختلفة يعمل على تقوية العلاقات الاجتماعية داخل كل جماعة وتوحيد جهود أفرادها فوجود خطر خارجي يهدد الجماعة يعمل على صهر وترابط أفراد الجماعة معا كما يحدث في حالة الحروب بين الدول وما نلاحظ من زيادة التماسك الاجتماعي بين أفراد الدولة الواحدة •
فضلا عن ذلك فقد يؤدى النزاع الى زيادة الابتكار والاختراعات وبالتالي زيادة التغير الاجتماعي في المجتمعات • فمثلا معظم التقدم الذى حدث في الطب نتج من جراء الحرب العالمية الثانية •

المهادنة والاستثمال :

غالبا ما يتم القضاء على النزاع من خلال اتفاق الاطراف المتنازعة على المهادنة • فالمهادنة هي تلك العملية التي يتم فيها الاتفاق على وقف الانشطة العدائية والعمل نحو التواجد معا في سلام • ويتم حدوث المهادنة من خلال وسائل عديدة مثل التدخل الخارجي أو التوسط أو التداخل ••• الخ • ويجب ملاحظة أن المهادنة تعتبر اتفاق مؤقت بين الاطراف فهو غالبا مايقوم استنادا على حاجة كل جماعة الى العمل مع الجماعة الاخرى • وبالتالي تحتفظ كل جماعة بأرائها الخاصة وأهدافها ولكن تضعهم جانبا أو تتخلى عنهم مؤقتا خلال عملية المهادنة •

والمهادنة قد تؤدى الى حدوث عملية أخرى هي الاستثمال الاجتماعي وهي تلك العملية التي تنخرط أو تندمج فيها الجماعة الاقلية الى كينونة الجماعة الغالبية فمثلا عند قدوم جماعات من المهاجرين الى دولة معينة يأخذون في التحكم التدريجي عند ثقافتهم الاصلية ويبدأون في اقتباس

عناصر ثقافية من الثقافة النازحين اليها حتى يصبحوا بمرور الايام جزءا من هذه الثقافة وأفرادا كسائر أفراد المجتمع المهاجر اليه . والاستمال كعملية لا يحدث فقط بين الجماعات وبعضها ولكن أيضا في التفاعل بين الفرد وبين الجماعة وذلك عندما يصبح الفرد عضوا في هذه الجماعة .

- ✓ **المنظمات :** لقد ظهرت المنظمات في حياة المجتمع الانساني لكي تسد الثغرات التي نشأت نتيجة تحلل الاسرة والقبيلة وغيرها من الجماعات الاولية من وظائفها التقليدية ثم أخذت تنمو وتنتشر بالتدريج حتى أصبحت تغطي أغلب النواحي الحيوية للنشاط في المجتمع الانساني حتى أن اتزيوني يوضح أهمية ذلك بقوله نحن نولد في منظمات ونتعلم في منظمات ومعظمنا يقضي كثيرا من حياته في منظمات كما وأننا نقضي وقت فراغنا في منظمات ومعظمنا سوف يموت في منظمات وعندما يحين وقت الدفن فان منظمتنا الاكبر وهي الدولة لابد وأن تمنح الترخيص الرسمي بذلك • وفي مجال آخر يقول نفس العالم ان المنظمات تشبع احتياجات الانسان العاطفية والروحية والعقلية والاقتصادية وهي تقوم على فكرة أن تحقيق هذه الاهداف بصورة جماعية أحسن منها فردية •

ويكفي للتدليل على أهمية المنظمات أن المنظمات التعليمية تقوم بوظيفة التربية والصقل نيابة عن الاسرة ، كما أن المنظمات الاجتماعية لها دور كبير في عمليات الضبط الاجتماعي والرقابة والتنشئة الاجتماعية كذلك ، كما وأن المنظمات الاقتصادية صناعية وزراعية تقوم بجوانب هامة من الوظيفة الاقتصادية التي أصبحت الاسرة عاجزة عن القيام بها أو ترفض ذلك في بعض الاحيان •

من هذا نستطيع أن ندرك عمق العلاقة بين المنظمات والمجتمع الانساني حيث أنها كالعلاقة العضوية قوامها مواجهة احتياجات المجتمع وتلبية رغباته وفي مقابل هذا فان المجتمع يتكفل بدعم ومساندة المنظمات التي تقوم على خدمته ويعمل على توفير ماتحتاجه من موارد مادية وبشرية• ان وجود المنظمات أصبح ضرورة تحتمها حاجات المجتمع التي أصبح من سماتها التغيير المستمر والميل الى التعقيد • ان المنظمات بوسعها أن توفر التخصص والتفرغ والجهد الذي يلزم لمواجهة مشكلات الانسان المعاصر وليس هناك أي

نوع آخر من التنظيمات البشرية يستطيع ذلك في الوقت الحالي سوى المنظمات . وقبل أن نتناول نظرية التنظيم وأشكال التنظيم بالدراسة فان الامر يتطلب دراسة بعض المفاهيم المتعلقة بالحاجات الانسانية وكذا الاسباب الداعية لدراسة المنظمات :

طبيعة الحاجات الانسانية : لا نعني بالحاجات الانسانية الحاجات الفسيولوجية فقط وانما الحاجة للتقدير والاحترام ، والشعور بالذات ، والقبول أو التقدير الاجتماعي . فكلنا نشعر بالحاجات الفسيولوجية ، كالحاجة الى الطعام والشراب عندما نشعر بذلك ، أما الحاجة الى التقدير والاحساس بالذات والحب فقد يصعب التعبير عنها بدقة ومع ذلك فهي جزء من الجانب النفسي للفرد والتي يتطلب بدورها اشباعا لهذه الناحية . لهذا فانه من الضروري اشباع الحاجات الفسيولوجية اذا ما رغبنا في الحفاظ على الحياة ، ولكنها وبصفة عامة قد تكون أقل أهمية من الحاجات العليا في فهم سلوك الافراد أثناء العمل ، فاشباع الحاجات العليا تحدد بشكل كبير الى أي مدى يخصص الفرد قدراته العقلية والبدنية في العمل ، ويتطلب هذا التركيز على فهم طبيعة هذه الحاجات العليا ومدخل اشباعها من خلال أنشطة مختلفة وأشكال مختلفة من العلاقات .

تصنيف الحاجات : في الواقع توجد عدة نظريات مختلفة حول هذه الحاجات ، وأحد هذه التصنيفات الشائعة والمقبولة تلك التي قدمها ماسلو وهو عالم نفسي أعد نظريته حول الدافعية ، فلقد قسم الحاجات الانسانية الى خمسة مجموعات هي :

١ ـ الحاجات الفسيولوجية

٢ ـ الحاجة للامن والامان

٣ ـ الحاجة الخاصة بالانتماء والحب (الحاجات الاجتماعية)

٤ ـ الحاجة الى التقدير

٥ ـ الحاجة الى تحقيق الذات

١ ـ الحاجات الفسيولوجية : تتضمن هذه المجموعة من الحاجات الحاجة الى الطعام، والماء، والهواء، والنوم ... الخ وهي المتطلبات الاساسية للحفاظ على الجسم في حالة توازن .

٢ ـ الحاجة للامن والامان : تشتمل هذه المجموعة على حاجة الفرد للامن والامان ، سواء من الناحية البدنية أو النفسية ، أى الحاجة للحماية من الاخطار الخارجية . فمثلا معظم العاملون يرغبون فى أداء الاعمال الخالية من المخاطر والتى تهدد البدن أو النفرويحقق الامان والاستقرار الوظيفى

٣ ـ الحاجة للانتماء والحب (الحاجات الاجتماعية) : تعتبر الحاجة للنشاط الاجتماعى وجذب الانتباه أهم حاجات هذه الفئة ، حيث يرغب الفرد فى اجراء مزيد من العلاقات مع الافراد بصفة عامة مع رغبته فى احتلال مركز مرموق داخل الفئة التى ينتمى اليها .

٤ ـ الحاجة الى التقدير والاحترام : تتضمن هذه المجموعة الرغبة فى احترام الذات ، من ناحية المقدرة والانجاز، الدقة والاخلاص ، الكفاءة الثقة فى كل من حوله والاستقلالية وحرية التصرف . وأيضا الرغبة فى السمعة واحتلال مركز مرموق والاحترام والتقدير من الاخرين .

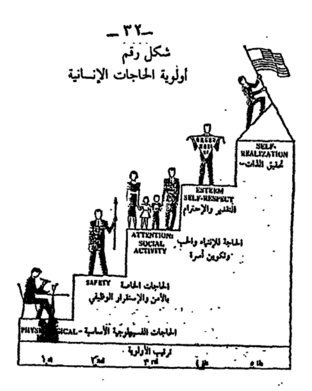
٥ ـ الحاجة لتحقيق الذات : بمعنى أن يكون له اسم معروف وأن يكون ذات معنى وأن يفعل شيئا يقدر عليه يحقق له ما كان يأمل فيه .

ولا يعنى أننا أوضحنا الحاجات الانسانية وتم تصنيفها وفقا للاساس السابق أننا توصلنا الى تفسير للسلوك الانسانى ، ففى تحليلنا ودراستنا للدوافع الفردية ـ فلا يجب أن نركز الاهتمام على أى من هذه الحاجات بمعزل عن الحاجات الاخرى ، فالسلوك له دوافع متعددة .

أولوية الحاجات ! يجب أن تركز الدافعية على الاهمية النسبية بمختلف الحاجات وذلك كشرط لتحقيق الغاية منها ، وبناء على نظرية ماسلو ترتب الحاجات الانسانية حسب الاولويات كما هو موضح بالشكل

شكل رقم

أولوية الحاجات الإنسانية



وبنـــاء علــــى هــــذه النظـريـــــة احتلـــت الحـاجـــات الفسيـولوجيـــــة المرتبـــــة الاولـــى حيـــث تتطلـــب الاشبـــاع والتحقق قبـــل الحـاجـــات الاخـــرى ، وبعـــد اشبـــــاع وتحقـــق هـــذه الحاجـــة تبـــدأ الحاجـــة لـــلامن والامـــان فـــى السيطـــرة وعنـــد هـــذه النقطة يهتـــم الفـــرد بالجـــوانب المـاديـة والنفسيـــة ويعـنى هـــذا أن العـامـل يـــأمـل فــــى تحقيـق الامـــن والوقـايـــــة مــــن الاخطـــار وكـــذلك الامـــان مــــن الظـــروف الاقتصـاديــــة غـــير المستقـــرة والتهـديـدات مـــن قبـــل الاخـــرين ٠

وبعـــد اشبـــاع هـــاتـين الحاجـــتين (الفسيـولـوجيـــة ، والامـــان) بطريقـة مرضيـــة تبـــدأ الحاجـــة لـــلانتمـــاء والحـــب فـــى الظهـــور كمرحلـــة تاليــــــة مــــن حيث السيادة والسيطـــرة علـــــى السلـــوك فـــى هيكـــل الحاجـــات ٠ وبذلك يتوجـــه السلـــوك للبحـث عـــن تكـويـــن صـــداقـــات مــــع الاخـــرين واحتـــلال مـركـــز مـــلائم داخـــل المجمـوعة الـــتى ينتمـــى اليهـــا ٠

ان الكثـــير مـــن الافـــراد يرغبـــون فـــى الاحســـاس والشعـــور بالانتمـــاء للغـــير ، ويتحقق هـــذا مـــن خـــلال زيـــادة الـروابـط الاســـريـة والمعـــارف والاصـدقـــاء ، فالجـــانب الاعظـــم مـــن اليـــوم يقضيــــه الفـــرد فـــى العمـل مـــع رؤســـائه وزمـــلائه وتابعيـــه ، فـــاذا كـانـــت هـــذه العـــلاقـــات تتصـــف بالـــود والمحبـــة والالفـــة فـــان هـــذه الحاجـــة ستتحقـق أو تشبع الـــى حـــد مـا واذا لـــم يستـــطع الفـــرد اشبـــاع هـــذه الحـاجـــة داخـــل مكـــان العمـــل

نتيجة اختلاف الطباع والعادات والتقاليد مثلا ، فانه يتوقع من الفرد البحث عن مدخل لاشباع هذه الحاجة في مكان آخر .

يقع في قمة سلم الحاجات لماسلو الحاجات الخاصة بالتقدير والاحترام وتحقيق الذات ، حيث تتضمن هذه الحاجات ، الانجاز ، السيادة ، الثقة ، الاستقلال ، الشهرة ، وتحقيق كل ما يكون قادرا على تحقيقه . وطالما تم اشباع الحاجات الدنيا ، فتسود أو تسيطر هذه الحاجات العليا وتؤثر في السلوك الفردي .

فالقليل منا حقق بالكامل هذه الحاجات العليا ، وقد اتضح من احدى الدراسات الخاصة بالحاجات والتي أجريت على بعض المستويات الادارية ثم الادارة الوسطى والاشرافية وجد أن الحاجة لتحقيق الذات تمثل الدائرة الحرجة في سلم الحاجات من ناحية الادراك بالعجز في تحقيقها وكذلك الاحساس بعدم التوازن للفرد . وأكثر مما سبق وجد أن أفراد الادارة الوسطى ليس لديهم احساس بأنهم حققوا الحاجة لتحقيق الذات بأي درجة أو مدى . ويتساوى هذا مع ما توصلت اليه الدراسة من أفراد الادارة الاشرافية الذين شملهم البحث .

<u>التمايز في حاجات الافراد</u> : لكل شخص نموذج الحاجة الخاص به ، لذا ينبغي على الملاحظ أن يتعرف على هذه الاختلافات ويستفيد من هذه المعرفة بطريقة تؤدي الى تحقيق أكبر اشباع للفرد ويتمشى مع انجازه للاهداف التنظيمية ونظرا لاهمية هذه الاختلافات والتمايزات في نماذج الحاجة ، فسوف نركز على بيان جوانب الاختلاف بين الافراد والعوامل المسببة في هذا التمايز .

<u>مجال ومدخل الاختلاف بين الافراد</u> : طالما أن الحاجات عند أي مستوى يتم اشباعها جزئيا ، فتبدأ الحاجات في المستوى التالي الاعلى في السيطرة والظهور ، ويعني هذا أنه لا يشترط اشباع الحاجة بالكامل قبل ظهور الحاجة الاعلى ، فمثلا إذا تم اشباع الحاجات الفسيولوجية ،

والحاجة للامن بنسبة ٧٥٪ لفرد ، بينما تم اشباع الحاجة الخاصة بالانتماء والحب بنسبة ٢٥٪ فان سلوكه سيوجه فى المقام الاول نحو اشباع الحاجات الخاصة بالانتماء وحب الغير .

ويرجع التباين فى نماذج الحاجات بين جماعة من الافراد نتيجة لاختلاف المصالح ، والاتجاهات والمهارات والقدرات بينهم ونتيجة للخبرات السابقة وما تحقق من اشباعات وجوانب الاحباط والفشل فى حياة الفرد ، فانه يترتب على ذلك وجود بعض الحاجات أكثر الحاحا ورغبة فى التحقق من غيرها .

العامل الاخر المؤثر فى الحاجات هو الاختلاف الطبقى ، فالافراد الذين ينتمون الى الطبقات العليا فى المجتمع (اجتماعيا واقتصاديا) لهم حاجات وطموحات مختلفة ومتمايزة عن أولئك الذين ينتمون الى الطبقات الوسطى والدنيا . فمثلا ابن مدير البنك يدرك أن وظيفة الميكانيكى لا تتناسب مع مستواه وطبقته ، بينما يرى ابن المزارع أن هذه الطبقة أفضل بديل له .. ومعنى ما سبق أن الفرد الذى ينتمى للطبقات العليا فى المجتمع لا يؤثر هذا الانتماء فى طموحاته المهنية فقط وانما أيضا فى اتجاهاته نحو العمل والسلطة والتعليم والثقافة والاعداد والتدريب والمسئولية والعوامل الاخرى ذات التأثير على الانجاز .

<u>نظرية التنظيم</u> : المقصود بالتنظيم هنا هو العمل الانسانى الجماعى المنظم حيث يشترك الافراد طواعية فى أداء عمل مكون من أجزاء متفرقة قد تتجمع بالتدريج ، وهو عمل يكتمل على مراحل مترابطة ومتلاحقة ، وحيث يعمل الافراد فى مجموعات (أو فرادى أحيانا) واعين بأن عمل كل مجموعة هو جزء من عمل الجماعة الكبرى الكلى ؛ وقد ارتبطت هذه النظرية منذ عشرينات القرن العشرين بعلم الادارة الذى تطور منذ أواخر القرن الماضى فى مراكز الابحاث حديثة النشأة آنذاك التى أقامتها كبرى الشركات والمصارف الامريكية ، وكانت أول دراسة اشتهرت أكاديميا هى تلك التى أجرتها شركة هاوثورن

الغربيـة للكهربـاء فـي شيكاغـو فيما بين ١٩٢٤ — ١٩٣٢ حول كفـاءة وانتاجيـة العمال والموظفين فـي مصانـع التوربينات والمولدات بالشركـة وكان أهم مبـدأ أكدته هذه الدراسة هو القول بأن زيادة الانتاجية تقدم أساسا باقتناع العمال بأن أي اجـراء أو قـرار أو تغـيير تقـرره الادارة ، انمـا ينبـع أساسا مـن اهتمـام الادارة بمصالحهم ومن حسن نواياهم ازاءهم وقـد دخـل هـذا المبـدأ بعـد ذلك فـي بنـاء علـم النفس الصناعـي والادارى كواحد مـن أهم مبـادئ هـذا العلم اضافـة الـى دخولـه فـي سياق النظريـة العامـة للتنظيم وقد شملت هـذه النظريـة بعـد ذلك (١) مفهوم البيروقراطيـة الـذى وضعـه عالم الاجتماع الالمـانى ماكس فيبـر (١٩٤٧) والـذى أدى الـى الافكار الحديثـة عـن تأثـير اتجاهـات الافـراد الشخصيـة علـى التنظيم. (٢) التفرقة الـتى وضعهـا عـالـم الاجتمـاع الامريكـى مـارك جريجـور بـين العمـل القـائـم علـى الطـاعـة الاوامـر وبـين العمـل القـائـم علـى رضـا العاملـين وتحقيقهـم لـذواتهـم (٣) التفـاعـل بـين نـوع التكنـولوجيـا ونـوع الادارة (٤) التفاعـل بـين المجموعـات ذات التخصصـات المختلفـة فـي اطـار الجماعـة الكـبرى الـتى يضمهـا البنـاء التنظيمـي الشـامل للمشروع كلـه .

ولقـد تعـددت الطـرق لـدراسـة المنظمـات ومـن هـذه الطـرق دراسـة المنظمـات مـن الناحيـة البنـائيـة الوظيفيـة وفـي مقـدمـة العلمـاء الـذيـن اهتمـوا بهـذا الاتجـاه سيشـور وأودى وفيـبر وبـارسـونز وسلزنيك وهـم يشتركـون فيمـا بينهـم فـي النظـرة الـى المنظمـة علـى أنهـا تجمـع بشـرى ينشـأ نتيجـة الاستمـرار والـدوام مـن أجـل تحقيـق أهـداف معينـة، ومـن هنـا يمكـن النظـر الـى المنظمـة مـن ثـلاث زوايـا مختلفـة فالبعـض يـرى أن المنظمـة أداة لتحقيـق أهـداف معينـة ومحـددة والبعـض الاخـر ينظـر اليها علـى أنهـا بنيـان هـادف (ذو هـدف) وفـريـق ثـالث ينظـر الـى المنظمـة علـى أنهـا نظـام أونسـق اجتماعـي .

وهنـاك اتجـاه ثـانـي فـي دراسـة المنظمـات وهـو ذلك الاتجـاه الـذى يهتم بـدراسـة المنظمـات مـن الناحيـة السلوكيـة ويعـتبر هـربرت سيمـون وهـوايـت فـي مقـدمـة العلمـاء الـذين اهتمـوا بـدراسـة المنظمـات مـن الناحيـة السلوكيـة

وفى رأيهم أن المنظمة عبارة عن بيئة خاصة يعيش فيها الافراد ويعطون من خلالها فهى تطبع سلوكهم وشخصيتهم بطابع خاص يختلف فى محتواه وفى مداه تبعا لدرجة الحرية التى يمارسونها أو تبعا لدرجة الانتماء للمنظمة • ويرى أصحاب النظرية السلوكية أن سلوك الانسان فى اطار المنظمات ينتج عن ثلاث مجموعات من المتغيرات ، المجموعة الاولى منها هى مجموعة العوامل الفردية التى تتعلق بالفرد ، والمجموعة الثانية ترتبط بالجماعات الصغيرة التى تتكون بصفة غير رسمية داخل المنظمات الرسمية وتكون سببا فى نشوء ما يعرف بالتنظيم غير الرسمى ، أما المجموعة الثالثة من المتغيرات فانها تتضمن عوامل تتصل اتصالا مباشرا بالتنظيم الرسمى •

أما الاتجاه الثالث وهو يتمثل فى أصحاب النظرة البيئية وفى مقدمة روادها سلزنيك وليبرسون فهم قد تناولوا دراسة المنظمات من حيث تأثير البيئة فيها وتأثيرها فى البيئة وينظرون الى المنظمة على أنها كيان داخل كيان أكبر وأوسع ، ولقد عبروا عن كل هذا فى بحوثهم وكتاباتهم حيث اهتموا بتحليل العلاقة بين المنظمة والاطار الثقافى أو البيئة الثقافية •

ونظرا لان التنظيم ظاهرة اجتماعية فلقد اختلفت الاراء كما سبق فى تفسير هذه الظاهرة وينتج عن هذا الاختلاف اختلاف آخر فى ماهية طبيعة التنظيمات الانسانية وكيف تعمل تلك التنظيمات وكيف تتحرك وتتطور ولقد حاول الشريف الاجابة عن مجموعة التساؤلات المتعلقة بالتنظيم من خلال محاولته التميز بين مبادئ وفروض النظرية التقليدية للتنظيم وبين فروض ومبادئ النظرية الحديثة والتى يطلق عليها أحيانا اسم النظرية السلوكية وسنتناول كلاهما بشئ من التفصيل فى الاتى:

النظرية التقليدية

يمكن مناقشة الفكر التنظيمى من خلال نقطتين هما : البيروقراطية، ثم فروض ومبادئ التنظيم الرسمى •

أولا : البيروقراطية

ترتبط البيروقراطية بالمنظمات كبيرة الحجم سواء كانت هذه المنظمات عامة أو خاصة وهذه المنظمات تتميز بتعقد المشاكل التنظيمية والادارية التى تواجهها فمن ناحية نجد أن العمل مقسم الى أجزاء صغيرة وأن العمل الواحد يقوم به مجموعة من الافراد ومن ناحية أخرى يضم التنظيم مستويات ادارية متعددة تجعل عملية الاتصال رأسيا أو أفقيا فى منتهى الصعوبة ، ومن ناحية ثالثة فان العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين لا تصبح علاقة شخصية ومباشرة بحيث تصعب عملية تقييم كفاءة المرؤوسين • وفى ظل هذا المناخ التنظيمى المعقد يصبح من الضرورى وجود لوائح ونظم وقواعد تحكم عملية تحديد الخطوط الفاصلة بين مختلف التخصصات، ضمانا لعدم حدوث التضارب والاحتكاك بين الوحدات التنظيمية • ويصبح من الضرورى أيضا وجود مسالك محددة للاتصال الرسمى تحددها الادارة العليا ، وبهذه الوسيلة تتجرد الوظائف من شتى المؤثرات الشخصية التى قد تؤثر فى أداء شاغلها لها •

يتضح مما سبق أن البيروقراطية انما تستهدف الغاء الطابع الشخصى من حيث توزيع الاعمال أو طرق أدائها أو تقييم الاداء • وبمعنى آخر فان مجموعة النظم واللوائح تحدد السلوك التنظيمى كما يجب أن يكون اعتقادا بأن هذا السلوك يمثل أفضل سلوك يمكن أن يمكن التنظيم من تحقيق أهدافه واعتقادا بأن هذه اللوائح هى ضمان لحماية التنظيم من الفساد والتسيب والانحراف •

والبيروقراطية طبقا للمعنى السابق ضرورة حيوية لجميع المنظمات كبيرة الحجم واذا أمكن تحويل المثالية الى واقع فانها تصبح أفضل شكل تنظيمى ممكن ولكن الذى يحدث عادة هو التمادى فى تطبيق اللوائح والتمسك الحرفى بها • ومع طول تعود العاملين على هذا المناخ ومع صعوبة تعديل اللوائح بما يتمشى مع التغيرات والمؤثرات التى يتعرض لها التنظيم يزحف مرض الجمود الى السلوك التنظيمى وتصبح المبادرات الشخصية شيئا نادرا أو مخالفا للتعليمات واللوائح ، ومن ثم تبدأ الاثار السلبية للبيروقراطية فى الظهور •

نظرية ماكس فيبر في البيروقراطية : تهدف هذه النظرية الى تحقيق النمط المثالى للتنظيم . هذا النمط يتضمن ثلاثة أبعاد هى :

١ — علاقات السلطة

٢ — خصائص التنظيم البيروقراطى .

٣ — مركز الموظف في التنظيم البيروقراطى .

أولا : علاقات السلطة : في هذا الصدد يقول فيبير ان المنظمات تتضمن دائما علاقات للسلطة تعطى الحق لبعض الافراد في اصدار الاوامر الى أفراد آخرين أو بمعنى آخر تزود بعض الافراد بنوع من النفوذ والسلطة، والشئ الذى كان يشغل ذهن فيبر هو الاساس الذى تقوم عليه السلطة في المجتمع أو في المنظمات، حيث كان يحاول الاجابة على سؤال فحواه لماذا ينظر (التابعون) المرؤوسون الى عملية ممارسة السلطة بواسطة القادة (الرؤساء) على أنها شئ شرعى؟ للاجابة على هذا السؤال يميز فيبر بين ثلاثة وسائل تحقق شرعية السلطة أطلق عليها السلطة البطولية — السلطة التقليدية — السلطة القانونية .

١ — **السلطة البطولية Chatismatic Authority** تقوم هذه السلطة على صفات وقدرات خارقة أو غير عادية يتميز بها فرد ما عن الاخرين . هذه الصفات تمكن ذلك الفرد من الحصول على طاعة الاخرين واذعانهم فيصبحون تابعين له ويأتمرون بأمره . ويقول فيبير ان أساس السلطة الذى يمثله القائد الكارزمى هو نوع من الالهام الذى يتمتع به هذا القائد والقدرة غير الطبيعية على تغيير نمط العلاقات الاجتماعية السائدة بما يحقق مصلحة تابعيه ولذلك فان هذا النوع من السلطة يتجسد في القادة السياسيين وقادة الثورات والحركات التاريخية .

ان نموذج السلطة البطولية وان كان يحقق للتنظيم انجازات ملموسة في حياة القائد البطولي ، الا أن التنظيم يتعرض لحالة عدم استقرار عند فقد هذا القائد • ويواجه التنظيم مشكلة من يخلف القائد بعد رحيله ، فمن غير المحتمل أن يمتلك القائد الذى يخلفه نفس الصفات البطولية •

اذن فان ازدهار التنظيم مرهون بوجود القائد البطولي أو الكارزمى وحيث أن حياة التنظيم أطول كثيرا من حياة الانسان الفرد ، فان بناء علاقات السلطة في التنظيمات الاجتماعية حول مفهوم السلطة البطولية ينتهى بها الى التفكك والانهيار •

٢ ـ السلطة التقليدية Traditional Authority ان أساس السلطة والسيطرة في النموذج التقليدي هو التزام القائد الجديد الذى يأتى بعد القائد البطولي بالتمسك بنفس النهج الذى انتهجه الاخير ، والترويج لنفس القيم والمبادئ التى روج لهما • ويصبح تأييد التابعين للقائد الجديد مرهونا بهذا الالتزام • وهذا النوع من السلطة يقوم على أعراف وتقاليد وعادات اجتماعية متعارف عليها بين أفراد المجتمع وبمقتضى هذه الاعراف يستطيع بعض الافراد بحكم مكانتهم الاجتماعية القائمة على بعض الاسس أو القرابة أو الجنس أن يمارسوا نفوذا أو تأثيرا على الاخرين ، بمعنى آخر فان التمتع بالسلطة في ظل هذا المفهوم لا يكون على أساس القدرات أو المواهب التى يتمتع بها حائز السلطة بل بناء ا على مكانة الاجتماعية يحددها العرف الاجتماعي السائد •

والنموذج التقليدي كسابقه يؤدى الى العديد من المشاكل ، أهمها اتهام القائد التقليدي بالخروج عن مبادئ القائد البطولي ، والانحراف عن النهج الذى سار عليه ، عندئذ تتكون جماعات مناهضة للقائد التقليدي تدعى لنفسها صدقا أو كذبا ـ الالتزام الكامل بفلسفة القائد البطولي ومبادئه • ويترتب على ذلك نوع من الصراعات التى تهدد بقاء التنظيم نفسه •

٣ — السلطة القانونية Legal Authority تستند السلطة القانونية على أسس موضوعية ورشيدة وحائز هذه السلطة يمارسها انطلاقا من المركز الوظيفي الذي يشغله في التنظيم ، وهذا النوع من السلطة يدعى رشيدا لان الوسائل فيه مصممة ومعبر عنها بطريقة واضحة ، ولغرض واضح هو انجاز أهداف محددة • وهذا النموذج يعتبر أيضا قانونيا لان السلطة فيه تمارس من خلال نظام للقواعد والاجراءات المرتبطة بالمركز المعين ، بمعنى آخر فان السلطة ترتبط بالمركز وليس بالفرد الذى يشغله وعندما يتم ذلك يتحقق للتنظيم نوع من الثبات والاستقرار والاستمرارية علاوة على الموضوعية في علاقات السلطة وهذا كله ينعكس على الكفاءة والرشد اللذين يميزان التنظيم القائم على هذا المفهوم ، وقد أطلق فيبر اصطلاح التنظيم البيروقراطي على هذا النمط المثالي لعلاقات السلطة •

ان التنظيم البيروقراطي بالمعنى الذى حدده فيبر يختلف تماما عن المعنى الدارج الذي يرتبط دائما بكلمة البيروقراطية التي تعني الجمود والروتين والاعمال الكتابية المبالغ فيها • فالمعنى الذى يقصده فيبر مختلف تماما ويعني أعلى درجة ممكنة من الكفاءة • فالتنظيم البيروقراطي عند فيبر انما خلق لانجاز غايات محددة ، وحيث أن الوسائل الموضوعة في شكل اجراءات ولوائح قد وضعت وتم اختيارها على أساس أنها أفضل الوسائل اللازمة لانجاز تلك الغايات ، فالتنظيم البيروقراطي بهذه الصورة يتفوق على أي شكل آخر من الاشكال التنظيمية ، وسنتعرض في الاتي لخصائص النمط المثالي من التنظيم •

ثانيا : خصائص التنظيم البيروقراطي : ان التنظيم البيروقراطي كما حدده ماكس فيبر يتميز بالخصائص التالية :

١ — التحديد القاطع للواجبات والمراكز : ان كل فرد في التنظيم البيروقراطي يشغل مركزا معينا • هذه المراكز محددة بطريقة قاطعة ، وليس لاى فرد حق الادعاء بأفضلية لعمل معين الا اذا كانت مؤهلات الفرد وقدراته

تناسب هذا العمل . والاعمال تنفصل تماما عن شاغليها ، وهذا الفصل يحرر التنظيم من الاعتماد على أي فرد مهما كانت قدراته ، كما يمكن من شغل الوظائف الحالية بأفراد آخرين طالما كانت مؤهلاتهم تتناسب مع خصائص تلك الاعمال .

٢ ـ العلاقات الوظيفية : ان العلاقات داخل التنظيم تكون علاقات بين المراكز وليست علاقات بين الافراد الشاغلين لهذه المراكز ، هذه الخاصية تضمن نوعا من التعاون الموضوعي اللازم لانجاز الاعمال ، وبذلك ينتفي الطابع الشخصي للعلاقات وبهذه الوسيلة يسود الرشود والحكم الموضوعي بعيدا عن الاهواء والتفضيلات الشخصية .

٣ ـ معايير محددة لاداء العمل : لكل عمل في التنظيم طريقة محددة لادائه ينبغي أن يتمسك بها جميع الافراد . هذه الطرق يعبر عنها في شكل قواعد واجراءات مكتوبة ومحددة تحديدا قاطعا وتطبق بصفة ثابتة ومنتظمة .

٤ ـ التخصص الوظيفي : يقوم التنظيم البيروقراطي على درجة عالية من التخصص الوظيفي ومن ثم فان اختيار الافراد لتولي المراكز يكون على أساس الخبرة الفنية والادارية ، ولذلك فان التعيين يتم طبقا لاختبارات الكفاءة ، كما أن التدريب يعتبر ضروريا لرفع كفاءة العاملين .

٥ ـ بناء هرمي للسلطة : هذا البناء يتضمن تحدد التوزيع الرسمي للسلطة بما يضمن رقابة المستويات الاعلى للمستويات الادنى هذه السلسلة تحدد لكل فرد من هو رئيسه المباشر ، ومن هم الافراد التابعين له ، كما تظهر حدود السلطة الممنوحة لكل مركز .

٦ ـ شغل الوظائف بالتعيين : ان شغل الوظائف في التنظيمات البيروقراطية يكون على أساس التعيين وليس الانتخاب . وهذا الشرط

ضروري لضمان توفر المؤهلات المناسبة لاداء الاعمال •

٧ ـ أداء العمل وفق سجلات ومستندات رسمية : ان جميع عمليات الاتصال وجميع قواعد واجراءات العمل فى المنظمة البيروقراطية توضع فى شكل رسمى مكتوب ، وينطبق نفس الشئ أيضا على جميع التصرفات التى تتم داخل المنظمة ، جميع هذه المعلومات المكتوبة تأخذ شكل السجلات والمستندات ، وتمثل فى مجموعها كيانا موضوعيا مستقلا عن الإشخاص العاملين بالمنظمة البيروقراطية ، والحكمة فى ذلك أن هذه التصرفات تمثل الضوابط التى تخص التنظيم نفسه وليس الاشخاص العاملين فيه وهذا يعنى أن العمل البيروقراطى يجب أن ينفصل ويبتعد عن حياة الموظف الخاصة • وعلى هذا الاساس فان الاموال العامة والمستندات الخاصة بالتنظيم البيروقراطى يجب أن تنفصل تماما عن الملكية الشخصية للموظف •

٨ ـ احتراف الوظيفة : ان الوظيفة التى يشغلها الموظف فى التنظيم البيروقراطى تمثل مهنة رئيسية له • ومن ثم لا يجوز الجمع بينها وبين مهنة أخرى ، أى أنه يحترف العمل فى المنظمة ويتحدد مستقبله المهنى فى المنظمة ، ويترتب على ذلك مجموعة من القواعد التى تحدد مركز الموظف فى التنظيم البيروقراطى •

ثالثا : مركز الموظف فى التنظيم البيروقراطى : يتحدد مركز الموظف فى التنظيم البيروقراطى استنادا على الخصائص السابقة على الوجه التالى :

١ ـ الولاء التام للوظيفة ومصلحة العمل حتى ولو تعارض ذلك مع مصلحته الشخصية

٢ ـ ان شغل الوظيفة فى التنظيم البيروقراطى يعتبر مهنة • ويتضح ذلك من أن حصول الفرد على وظيفة يتطلب توفر تدريب وخبرة تجبره على تخصص وقته وجهده كله للعمل • كذلك فان اختيار الافراد لشغل الوظائف يتم بسلسلة من الاختبارات ، كما أن الوظيفة فى التنظيم

البيروقراطى تتخذ شكل الواجب ، بمعنى أن دخول الشخص فى وظيفة بيروقراطية يفيد معنى قبوله لالتزامات محددة فى مقابل الاستقرار الوظيفى وضمان العمل وبالتالى فان ماكس فيبر لا ينظر الى قبول الوظيفة باعتباره تبادلا [illegible] والمنظمة [illegible] .

٣ — يتمتع الموظف فى التنظيم البيروقراطى باحترام وأهمية مصدرهما قواعد ترتيب الوظائف ، والقواعد التى تحرم اهانة الموظف أو مخالفة أوامره ، أى أن الموظف يستمد من عمله فى المنظمة البيروقراطية قيمة اجتماعية تزيد عن تلك التى يتمتع بها الافراد العاملون خارج منظمات بيروقراطية .

٤ — يحتفظ الموظف البيروقراطى بوظيفته مدى الحياه عامة الا اذا وقعت ضده عقوبات تأديبية نتيجة لاخلاله الجسيم بواجبات العمل أو احكم عليه فى جريمة تمس شرفه ونزاهته . كما يتقاضى راتبا محددا ويحصل على معاش ثابت عند التقاعد .

٥ — يتدرج الموظف البيروقراطى فى سلم الوظائف ويعتبر هذا التدرج أساس تطوره الوظيفى .

<u>مزايا التنظيم البيروقراطى</u> : يرى ماكس فيبر أن الفرق بين التنظيم البيروقراطى المتكامل وبين غيره من التنظيمات هو كالفرق بين الالة الحديثة ووسائل الانتاج اليدوية البدائية ، ويحدد ماكس فيبر مزايا التنظيم البيروقراطى فى :

١ — الدقة
٢ — المعرفة الكاملة بالمستندات
٣ — السرعة
٤ — الاستمرار
٥ — الوضوح
٦ — الوحدة
٧ — الخضوع الكامل للرؤساء
٨ — تخفيض التكلفة الانسانية والاقتصادية للعمل
٩ — تخفيض الاحتكاك بين الافراد

<u>ثانيا : التنظيم الرسمى</u>

فروض التنظيم الرسمى : ان الفكرة الاساسية للتنظيم الرسمى هى النظر

الى المنظمات الادارية نظرة هندسية منطقية رشيدة تستهدف الوصول الى أفضل طريقة لاداء كل خطوة من خطوات العمل داخل المنظمة ثم الربط المنطقي بين أجزاء المنظمة بسلسلة من العلاقات الرسمية المخططة ، والتي تحدد سلوك وتصرفات العاملين كما ينبغي أن تكون ولذلك يعرف التنظيم الرسمي بأنه " خطة واعية أو شعورية تحدد نظاما للمهام والعلاقات فيها لغرض تنسيق جهود الافراد لتحقيق الاهداف بفاعلية وكفاءة " ومن واقع هذا التعريف يمكن تحديد الفروض التي يقوم عليها التنظيم الرسمي وهي :

١ ـ أن التنظيمات الرسمية هي في الواقع وحدات هادفة وبالتالي فهي تخلق أساسا لتحقيق أو انجاز هدف ما • وبناءا عليه فان التنظيمات تأخذ شكل الاهداف المحددة لها في البداية ، وهذه الاهداف تستخدم أيضا في تقييم كفاءة التنظيم والحكم على فاعليته • وحيث أن هذه الاهداف يتوقف تنفيذها على قدرات التنظيم والموارد المتاحة له ، فان ظروف التنظيم من حيث القدرات والموارد تؤثر مرة أخرى في الاهداف المحددة له • ومعنى ذلك أن العلاقة بين الهدف والتنظيم علاقة تبادلية •

٢ ـ أن مجهودات الاشخاص عندما تنظم تكون أكبر من المجموع الحسابي لهذه الجهود اذا أخذت منفردة ، ولتوضيح ذلك فان عملية صناعة سيارة مثلا عندما تقسم الى عمليات وأنشطة صغيرة مشتركة ويشترك فيها عدة مئات من الاشخاص فان عدد السيارات المنتجة يكون أكبر بكثير مما لو قام كل فرد بمفرده بأداء جميع الاعمال اللازمة لصناعة السيارة •

٣ ـ أن التنظيم الرسمي أكثر كفاءة من الفرد أو مجموعة من الافراد العاملين فالتنظيم الرسمي هو أفضل الاشكال التنظيمية قدرة على تحقيق الاهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية •

٤ ـ يتميز التنظيم الرسمي بوجود مصدر شرعي للسلطة ، وفي التنظيمات

الحكومية فان المصدر المركزى للسلطة فى الحكومة هو رئيس الجمهورية وهذا المركز يستمد أساسه الشرعى من ارادة الشعب ، أما بالنسبة للتنظيمات الاقتصادية فان الاساس الشرعى أو مصدر السلطة يتمثل فى الملاك أو حملة الاسهم الذين يعينون مجلس الادارة ، ويصبح رئيس المجلس بمثابة مركز السلطة فى هذا التنظيم •

ان السبب فى وجود التنظيم الرسمى هو وجود اجراء موافق عليه والذى يعطى شرعية لتصرف معين أو خطة معينة • وبالنسبة للتنظيمات الحكومية فان هذه الشرعية الخاصة بخلق التنظيم الرسمى تأتى من جانب السلطة التى تزود أيضا شخصا ما بالحق أو بالسلطة فى توجيه ذلك التنظيم • وهذا المدير التنفيذى الذى يعتبر مركزا للسلطة يتولى وضع خطط أكثر تفصيلا لتحديد هيكل التنظيم الذى يشرف عليه وتعيين المساعدين لتولى المراكز ذات السلطة الرسمية • وبالاضافة الى ماسبق فان من يتمتع بالسلطة المركزية فى التنظيم يكون له الحق القانونى فى تفويض أجزاء من هذه السلطة الى المرؤوسين الذين يقومون بتنفيذ المهام المعهودة اليهم •

٥ ـ نتيجة لتركز السلطة فى قمة التنظيم والقيام بعمليات التفويض فان التنظيمات الرسمية تأخذ الشكل الهرمى حيث تزيد تفصيلات العمل تدريجيا كلما اتجهنا الى أسفل •

٦ ـ ان قبول الافراد العاملين فى التنظيم للتحديدات القاطعة التى يحددها التنظيم الرسمى مثل الاجراءات واللوائح وطرق الاتصال وغير ذلك من الوسائل التى تحدد السلوك التنظيمى كما يجب أن يكون ، هذا القبول يتحدد بولاء الفرد للتنظيم •

٧ ـ عند وجود أى انحراف بين سلوك أحد الافراد وبين السلوك التنظيمى كما يتحدد رسميا فيجب السيطرة على هذا الانحراف عن طريق بعض القوى الخارجية عن ارادة الفرد ، والتى غالبا ما تأتى من مركز أعلى فى السلم الادارى مثل توقيع بعض العقوبات على المرؤوسين الذين انحرفوا عن السلوك المرغوب •

٨ ـ عند التعامل مع الافراد العاملين في التنظيم فان هذا التعامل يجب أن يأخذ شكلا فرديا مع افتراض بأن الفرد يخضع للرشد والعقل في تصرفاته ، وأنه يسعى دائما لتعظيم مكاسبه الاقتصادية وعن طريق زيادة هذه المكاسب أو الوعد بهذه الزيادة فان الفرد يكون أكثر استجابة لتقبل متطلبات التنظيم الرسمي •

مبادئ التنظيم الرسمي : بالاضافة الى الفروض السابقة فان التنظيم الرسمي يتميز بتضمنه لمجموعة من المبادئ التي يرى أنصار هذا التنظيم أنه من الضروري تطبيقها والتمسك بها لكي يتحقق للتنظيم درجة أكبر من الكفاءة والفاعلية وأهم مبادئ التنظيم الرسمي هي :

١ ـ التخصص : ويعني أن الكفاءة التنظيمية تزداد بتحقق المهام الموزعة على العاملين في التنظيم •

٢ ـ تقسيم العمل : ينتج من مبدأ التخصص ويتمثل في تقسيم التنظيم الى أجزاء متخصصة ثم اعادة تجميع الاجزاء في شكل وحدات متماثلة طبقا لمجموعة من الاسس مثل الغرض ، العملية ، العميل المكان •

٣ ـ نطاق الاشراف : أي تحديد عدد المرؤوسين التابعين لرئيس اداري واحد • ويرى أنصار التنظيم الرسمي أنه كلما كان هذا العدد صغيرا كلما كان من الممكن تحقيق أكبر قدر من الرقابة والاشراف •

٤ ـ وحدة القيادة : وتعني أن الاوامر والتوجيهات الموجهة الى الفرد داخل التنظيم يجب أن تأتي من مصدر واحد

٥ ـ التفرقة بين الوظائف التنفيذية والوظائف الاستشارية : ويقصد بالاولى الوظائف التي تتمتع بحق اتخاذ القرارات • أما شاغلو الوظائف الاستشارية فيقومون

بابداء التوصيات والنصح الى الافراد التنفيذين دون أن يتمتعوا بسلطة اتخاذ القرارات .

٦ ــ التنسيق : وهو تحقيق الربط والتكامل بين أجزاء التنظيم . وهذا المبدأ هو الذى يحقق وحدة العمل عند تحقيق الهدف المشترك . والتنسيق يتحقق عند وجود علاقة واضحة بين أهداف الافراد العاملين وبين هدف التنظيم . وعند تحقيق التنسيق فان الامر يتطلب استخدام السلطة والقيادة من جانب الرؤساء فى قمة التنظيم .

" تعليق "

ان الفروض والمبادئ التى تضمنتها النظرية التقليدية للتنظيم سواء من جانبها السياسى أو الجانب الاقتصادى والذى روجت له كتابات الادارة العلمية لتايلور والبحوث التنظيمية الاخرى التى قام بها مونى ورايلى وفايول وجالوك وأرويك وغيرهم ، هذه المبادئ كانت تلقى قبولا عاما خلال العشرينات والثلاثينات من هذا القرن . ولكن ظهرت كتابات وبحوث جديدة تقول بأن الكثير من فروض النظرية التقليدية لا يمثل الواقع وأن المبادئ التى تقوم عليها لم تعد صالحة للتطبيق . والاكثر من ذلك أن العديد من البحوث الحديثة أعلن صراحة عدم قبول النظرية التقليدية للتنظيم فى مجال الادارة العامة سواء من حيث الشكل أو المضمون .

ان هذا الاتجاه الجديد معناه ان ماكان يبدو منطقيا فى وقت مالم يعدكذلك وان الفرض القائل بامكانيه تطبيق المبادئ التقليديه أصبح فرضا قابلا للاثبات العكسى . أو كما يقول "سيمون" فان النظريه التقليديه قد لاقت هزيمه كاملة .

ان هذا التحول الفكرى تجاه النظريه التقليديه يتطلب منا وقفه قصيره لتحديد مضمون النظريه السلوكيه ، باعتبارها النظريه الحديثه التى يطالب اولئك النقاد بتطبيقها كبديل للنظريه التقليديه .

النظرية السلوكية

بصفة عامة فان النظرية السلوكية تتهم النظرية التقليدية بقصر النظر وتدعو الى الاهتمام بمتغيرات أخرى لم تأخذها النظرية التقليدية فى الاعتبار مثل الشخصية الانسانية ، سلوك الجماعات ، دوافع العمل ، دراسة الاتجاهات وغيرها •

ويؤكد السلوكيون على أهمية العامل الانسانى فى المنظمات والقياس الكمى للعناصر الخاضعة للدراسة ، واستخدام الوسائل الحديثة فى البحث العلمى ، كما يؤكدون على بعض النواحى الخاصة مثل الفصل بين الحقائق والقيم ، عزل النواحى الاخلاقية عن نطاق البحث ، والتحقق من والتمييز بين الحقائق والبديهيات وتوصى الدقة فى اختيار أساليب البحث •

والمبادئ التى يحددها السلوكيون تشتق ـ هكذا يقال ـ من الدراسات التجريبية والاختبار العلمى للفروض وليس من الاحساس أو الحكمة أو البحوث النظرية • وباختصار فان رواد النظرية السلوكية يرفضون النظرية التقليدية لانها ليست نتاج أبحاث علمية بالمعنى المقصود لهذه الكلمة ••• ولاغراض التحليل والدراسة يمكن مناقشة اتجاهات النظرية السلوكية والانتقادات التى توجهها الى النظرية التقليدية فى النقاط التالية :

١ ـ نقد نموذج البيروقراطية
٢ ـ تناقض وغموض مبادئ التنظيم الرسمى
٣ ـ اهمال النواحى الاجتماعية والنفسية
٤ ـ مزايا (الانحراف) عن الهياكل الرسمية

أولا : نقد نموذج البيروقراطية : فى تقييم نموذج البيروقراطية الذى قدمه فيبر يقول السلوكيون أن هذا النموذج يقوم على مبدأ (الرشد) وهذا المبدأ يأخذ شكلين :

١ ـ استخدام طرق وأساليب دقيقة لتحقيق أهداف محددة مع الدقة الكاملة فى اختيار الوسائل بما يحقق الغايات •

٢ ـ المنطق العلمي السليم في تفسير الأمور وادراك العالم المحيط ورفض كل الأساليب والمعتقدات غير العلميه في التفسير.

وقد انعكس مبدأ (الرشد) كما يراه ماكس كيبر على الخصائص التي حددها التنظيم البيروقراطي السابق التعرض لها . والتي يمكن تلخيصها لأغراض التحليل في الآتي :

ا ـ درجه عاليه من التخصص الوظيفي وتقييم العمل .

ب ـ هيكل هرمي للسلطه مع تحديد لمجالات النفوذ والمسئوليه.

ج ـ سياده العلاقات الرسميه (غير الشخصيه) بين أعضاء التنظيم.

د ـ اختيار اعضاء التنظيم على اساس المقدره والمعرفه الفنيه.

هـ ـ التمييز بين الدخل والممتلكات الرسميه ودخل الموظف الخاص وثروته.

على ضوء الخصائص السابقه ، فقد وجهت الانتقادات التاليه التالية الى نموذج البيروقراطية كما حدده ماكس فيبر وهي :

١ ـ اهمال الفرد ومعاملته على أنه آلة واغفال الطبيعة النفسية والاجتماعية للانسان . وهذا الاهمال يؤدي الى حدوث نتائج غير متوقعة تؤدي بدورها الى انخفاض كفاءة التنظيم بدلا من ارتفاعها .

٢ ـ ان بعض المبادئ التي يقوم عليها التنظيم البيروقراطي قد تساعد على الاهمال وانخفاض الكفاءة مثل مبدأ الاقدمية في الترقية.

٣ ـ ان التركيز على الرقابة والاشراف يؤدي الى محاولات متعددة من جانب الافراد للانحراف عن اللوائح ، وهذه المحاولات تقابل من جانب الادارة بالمزيد من النتائج غير المتوقعة . وفي النهاية تصبح الرقابة هدفا في حد ذاته حيث يخصص جانب كبير من الموارد لاغراض الرقابة . وتصبح تكلفة العمل الرقابي لا تتناسب مع الانجاز المتحقق ، وجميع هذه المظاهر تؤدي الى انخفاض كفاءة التنظيم .

٤ ـ من الثابت طبقا للدراسات الحديثة أن نجاح التنظيم لا يتوقف على الخصائص الذاتية أو الداخلية له فحسب . بل أيضا على الظروف والبيئة المحيطة بالتنظيم ومعنى ذلك أن البيروقراطية تعالج التنظيم كنظام مغلق ؛

معنى ما سبق أن أسلوب فيبر ووصف النموذج البيروقراطي يؤدي الى نمو الانسان بشكل مقيد ومحدود . وهذا النمو يحده الكثير من الواجبات

المحددة والتعليمات الصارمة التي يجب أن يلتزم بها الفرد داخل التنظيم • ومن ثم فان حرية الانسان وسلوكه الشخصي يقيدهما نمط التنظيم ويحدد من انطلاقهما وتطورهما •

بعد توجيه الانتقادات السابقة يتسائل كتاب النظرية السلوكية: هل تعني تلك الانتقادات أن نموذج ماكس فيبر في البيروقراطية غير صحيح ؟

للاجابة على هذا التساؤل يقول هؤلاء الكتاب :

١ ـ أن هذا النموذج لايصلح لوصف طبيعة العمل بتنظيم قائم بالفعل •

٢ ـ أن هذا النموذج يصلح كأساس للمقارنة ، حيث يقارن التنظيمات الفعلية بهذا النموذج المثالي للتعرف على أوجه النقص فيها ومحاولة تلافيها •

ومعنى الرأى السابق أن السلوكيون لا يعتقدون في القيمة العلمية لنموذج ماكس فيبر ، ويرون أن قيمة هذا النموذج تقتصر على النظر اليه باعتباره نموذجا تصويريا مثاليا يصلح لوصف التنظيم كما يجب أن يكون وليس كما هو كائن بالفعل •

ومن الاتجاهات الحديثة الاخرى الموجهة الى نموذج ماكس فيبر ، أن هذا النموذج الذى قصد به أصلا تحقيق أعلى قدر من الكفاءة ، انما يعبر في واقع الامر عن عدم الكفاءة التنظيمية • وقد حاول كل من (مرتون) ، (جولدينز) اثبات هذا الغرض من خلال تقديم نموذجين للبيروقراطية على مجموعة من الفروض كالاتي :

نموذج مرتون

اذا كان ماكس فيبر يرى أن الاشراف الدقيق والرقابة التامة وتطبيق القواعد يمكن أن ينتج عنها استقرار سلوك الافراد وامكان التنبؤ بهذا السلوك فان مرتون يرى أن ذلك يؤدى الى احتمال انتشار الجمود في التنظيم وتغليب الوسائل على الغايات ، وبمعنى آخر يصبح هناك نوع من الايمان بالقواعد والاجراءات في حد ذاتها وليس باعتبارها وسيلة لتحقيق أهداف التنظيم •

بناء عليه فان نموذج مرتون يقوم على الفروض الاتية :

١ – أن الادارة العليا للتنظيم تريد فرض نوع من الرقابة ، أى أن هناك طلبا للرقابة على الافراد أثناء تأديتهم واجباتهم .

٢ – أن الرغبة فى الرقابة تتمثل فى زيادة التركيز على ضرورة الاعتماد على سلوك الافراد . أى أن الادارة تسعى الى أن تزيد من درجة اعتمادها على سلوك الافرد . أى أن يكون هذا السلوك معروفا ويتم الالتزام بأنماطه مسبقا .

٣ – أن هذه الرغبة من جانب الادارة العليا للتأكد من درجة الاعتماد على سلوك الافراد ، تتخذ شكل تحديد الاختصاصات والمسئوليات بحيث يمكن التنبؤ بالسلوك ومحاسبة الافراد ومساءلتهم ، وذلك باستخدام نموذج الالة بالاضافة الى هذا فان عددا من الاجراءات الدائمة يتم تقريرها وتتخذ الرقابة شكل المراجعة والتفتيش للتأكد من مطابقة الواقع للاجراءات المحددة .

ان الفروض السابقة يترتب عليها النتائج التالية :

١ – تقليل مدى العلاقات بين أعضاء التنظيم اذ تصبح تلك العلاقات أساسا بين الوظائف وليس بين الافراد شاغلى تلك الوظائف .

٢ – تصبح القواعد والاجراءات الرسمية أمرا طبيعيا بالنسبة للافراد ، ويصير هضمها واختزانها بواسطتهم ، اى تتم عليه اكتساب لتلك القواعد والأجراءات لتصبح الأساس العادى لتصرف الفرد.

٣ – يصبح أساس اتخاذ القرارات هو عمليه تقسيم الموضوعات الى فئات أو طبقات لكل فئه أو طبقه حل معين تدرب عليه عضو التنظيم.

تلك النتائج الثلاثه يمكن تلخيصها فى عباره (جمود السلوك الوظيفى) ، وهذا الجمود فى السلوك قد يحقق أهداف التنظيم البيروقراطى، كما قد يشبع رغبه الادارة العليا فى أحكام الرقابه، كما يوفر للافراد أساسا للدفاع عن تصرفاتهم وسلوكهم الوظيفى ، ولكن هذا الجمود يؤدى الى نتائج أخرى غير مقصوده هى مزيد من المتاعب والمصاعب لعملاء المنظمه وتفقد أعمال ومصالح هؤلاء

العملاء فى تعاملهم مع المنظمه.

نموذج جولدنر

يشترك جولدنر مع مرتون فى الاعتقاد بأن المغالاه فى الاشراف والرقابه بالنسبه للتنظيم البيروقراطى تحقق نتائج غير متوقعه ، تؤدى الى الاخلال بتوازن التنظيم.

ثانيا : غموض وتناقض مبادئ التنظيم الرسمى : حاول هربرت سيمون تحليل بعض مبادئ التنظيم الرسمى من خلال تهجمه عليه متناولا بعض مبادئ التنظيم الرسمى الاتية .

١ ـ **مبدأ التخصص :** ينتقد سيمون هذا المبدأ بقوله اذا كانت النظرية التقليدية تنادى بأن الكفاءة الادارية والتنظيمية تزداد بزيادة التخصص فليس معنى ذلك أن أى زيادة فى التخصص تؤدى الى زيادة فى الكفاءة . فزيادة التخصص عن حد معين تجعل عملية التنسيق أكثر صعوبة ، وبزيادة التخصص أكثر وأكثر يصبح التنسيق مستحيلا وهذه الظاهرة تتطلب التوقف عن تطبيق مبدأ التخصص عند النقطة التى تبدأ فيها مشاكل التخصص فى الظهور .

٢ ـ **مبدأ وحدة القيادة :** ان مبدأ وحدة القيادة لا يمكن انتقاده من حيث الوضوح أو الغموض ، كما أن هذا المبدأ كمبدأ التخصص ـ لا يمكن مخالفته حيث يستحيل ماديا على فرد واحد أن يطيع أمرين متعارضين فالمشكلة هى أن مبدأ وحدة القيادة يتعارض مع مبدأ التخصص . ولعل أبلغ دليل على ذلك هو نموذج التنظيم الوظيفى الذى وضعه تيلر حيث يتلقى العامل الاوامر من أكثر من مشرف واحد يتخصص كل منهم فى جزء معين أو مظهر واحد من مظاهر الاشراف . واذا كان هذا النموذج قد حقق مزايا التخصص كما يتفق على ذلك معظم الكتاب ، الا أنه يناقض مبدأ وحدة القيادة حيث كان العامل يتلقى التوجيهات والاوامر من أكثر من جهة مما أدى الى الازدواج ،وهذا يعتبر أحد نقاط الضعف الرئيسية الموروثة فى هذا النموذج . وبناء عليه ، فان مبدأ

وحدة القيادة يتعارض مع مبدأ التخصص فكيف يمكن النظر الى الاثنين باعتبارهما مبدأين واجبي التطبيق ؟

٣ — مبدأ نطاق الاشراف : ان هذا المبدأ ينادي بضرورة التحديد القاطع لعدد المرؤوسين الخاضعين لرئيس اداري واحد ، الا أن كتاب النظرية التقليدية لم يتفقوا على تحديد هذا العدد حيث يتراوح في تقديراتهم بين ٣ — ١١ مرؤوسا

٤ — التكوين التنظيمي على أساس الغرض ، العملية ، العميل ، المكان : يفترض هذا المبدأ أن الكفاءة الادارية تزداد عن طريق تجميع الانشطة على أساس العملية — العميل - الغرض — أو المكان • وهذا المبدأ لايتميز بصفة الاستقرار التي يجب أن تكون ملازمة للمبدأ . والواقع أن هذه البدائل الأربعة تعتبر متنافسة فيما بينها ولاتقتصر الصعوبة على ذلك ، بل هناك غموض جوهري في معنى هذه الأسس الاربعة ، فالغرض يمكن تعريفة بأنه الغاية ، أما العملية فهي وسيلة لتحقيق هذه الغاية ، أما الأساسين الآخرين فهما في الحقيقة غير منفصلين عن الغرض ، فان الغرض من اقامة أحد المنظمات الادارية قد يكون تقديم خدمة في منطقة معينة ، وهذه المنطقة قد تكون نوعا معينا من العملاء ، أو منطقة جغرافية • وجميع هذه الأمثلة تدل على أن أسس التقسيم التي تحدثت عنها النظرية التقليدية هي أسس متنافسة وهذا يعني أن كل تقسيم منها بالاضافة الى صعوبة تمييزة عن الأسس الأخرى بطريقة قاطعة فانه يعطي نتائج مختلفة •

ثالثا : اهمال النواحي الاجتماعية والنفسية : ان عدم كمال الخطة الرسمية للسلوك [illegible] يجعلها بعيدة عن تمثيل الواقع ، فهذا الواقع يتمثل في أن أعضاء التنظيم ينمون فيما بينهم نماذج للسلوك والتصرفات والعلاقات بين بعضهم البعض بحيث تختلف كثيرا عن التحديات الرسمية لتلك التصرفات كما تراه الخطة الرسمية والأكثر من ذلك أن السلوك غير المخطط النابع من الاحتكاك اليومي والعلاقات بين أعضاء التنظيم تصبح في كثير من الحالات ذات هيكل معترف به وثابت الى الحد الذي يمكن عنده التنبوء به • ومعنى ذلك أن العادات الاجتماعية التي يعتنقها ويمارسها

أعضاء التنظيم هي التي تصبح العامل المحدد لكيفية تحديد الرتبة الاكبر في التنظيمات العسكرية مثلا أو طريقة التعامل بين الرؤساء والمرؤسين ، وفي أغلب الحالات فان هذه الحالات الاجتماعية تكون مختلفة كثيرا عن التحديات الرسمية كما يراها قادة التنظيم •

أما الناحية الثابتة والخاصة بالتعارض بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي فانه من الامور المألوفة أن يحدث تناقض بين التنظيمين • والسبب في ذلك أن رفض أعضاء التنظيم في اطاعة الاوامر الرسمية بطريقة صريحة أو ضمنية ، أو برفع الشعار المألوف وهو عدم فهم المقصود بتلك الاوامر ، هذا الرفض يعتبر ظاهرة عامة في جميع التنظيمات •

ومن ناحية أخرى فان الانحراف غير المتعمد عن الخطة الرسمية للسلوك التنظيمي يعتبر ظاهرة من الظواهر المألوفة • وهذا الانحراف يأتي دائما من الافراد الذين يملكون خصائص قيادية حيث يجدون أنفسهم ممارسين لنفوذ من نوع ما على بعض العاملين دون أن يتعمدوا اظهار واستخدام هذا النفوذ ، وهذا النفوذ غير الرسمي قد يكون أقوى تأثيرا على العاملين من النفوذ الرسمي كما تحدده لوائح التنظيم • لقد أثبتت الابحاث التي أجريت في مصانع هاوثورن أن الكثير من الاعمال والتصرفات الفعلية التي تحدث داخل التنظيم هي نتيجة للعلاقات الاجتماعية غير الرسمية • وفي الحقيقة فان هذه العلاقات لها قوتها الفعالة في التأثير على عادات العاملين ومستوياتهم الانتاجية • كما أثبتت هذه الابحاث أن النتائج المرضية في الانتاج لم تكن تتحدد بواسطه الادارة ، ولكن تتحدد اجتماعيا بواسطة العمال الذين كانوا يرتبطون تماما بتلك المستويات بحيث لا يزيد انتاجهم أو ينقص عنها •

لقد أوضحت هذه التجارب بعض الدروس المستفادة منها (١) أن النظر الى التنظيم باعتباره هيكلا تدريجيا للسلطة تعتبر نظرة ضيقة (٢) أن جماعات العمل داخل التنظيم لها وسائلها الخاصة في توجيه

سلوك الافراد بطريقة قد تتفق وقد تتعارض مع السلوك الذى يحدده الهيكل الرسمى ٠ (٣) أن دافعيات الافراد تتكون من قوى متعددة أهمها قوة الضغط الاجتماعى داخل التنظيم ٠ (٤) ضرورة فهم التنظيم من زوايا متعددة وليس من زاوية واحدة هى زاوية الهيكل الرسمى ٠

تطور الفكر تجاه التنظيم غير الرسمى : من الصعب اتهام النظرية التقليدية بالتجاهل التام للسلوك غير الرسمى ولكنها اتخذت فلسفة معينة تجاه هذا السلوك وهى النظر اليه باعتباره سلوكا غير شرعى ، وبعد ما توصلت اليه تجارب هاوثورن ظهر شعار التعايش السلمى بين التنظيم الرسمى والتنظيم غير الرسمى ، والرأى السائد فى الفكر التنظيمى الحديث هو أن التنظيمات غير الرسمية الصغيرة والتى قد تكون فى شكل صداقات هى التى تعطى التنظيمات الرسمية صفة الاستمرار ، والشئ المؤكد هو أنه لا يمكن لاحدهما أن يعيش بدون الاخر٠ ويرى برنارد أن وجود التنظيم غير الرسمى ضرورى لما يأتى :

(١) الاتصال : وهذا يعنى أن التنظيم غير الرسمى يحقق نوعا من الفهم المشترك بين جماعات التنظيم ٠

(٢) المحافظة على تماسك التنظيم الرسمى واستمراره

(٣) الاحتفاظ بالتكامل الشخصى والاحترام الذاتى للفرد داخل التنظيم وهو التكامل الذى قد تدمره التنظيمات الرسمية ٠

النواحى النفسية : كانت تجارب هاوثورن انطلاق للمزيد من الابحاث التى اتخذت اتجاها مخالفا للابحاث التى سارت فيها النظرية التقليدية ٠ وبذلك قل اهتمام الكتاب بمفاهيم السلطة والقيادة والهيكل الرسمى وزاد اهتمامهم بمسائل أخرى مثل بيئة العمل ، حوافز العمل ، التوفيق بين مصالح الادارة ومصالح العاملين وغير ذلك من الموضوعات ٠ ومن أبرز الاتجاهات الحديثة فى هذا الصدد هو النظر الى مبادئ التنظيم الرسمى ليس من زاوية الاثار الاجتماعية المترتبة عليها فقط ، بل بالنسبة لاثارها على الشخصية الانسانية ومدى ملاءمتها أو تعارضها مع خصائص

الشخصية الانسانية • ويعتبر أرجيرس من قادة المدرسة السلوكية التى تروج لفكرة ادخال مبادئ علم النفس وعلم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعى وعلم الاجناس فى التنظيمات الادارية • والسبب فى ادخال هذه العلوم مبنى على افتراض مؤداه أنه من خلال تطبيق مبادئ هذه العلوم يكون من الممكن تحديد الوسائل التى تؤدى الى تحريك دوافع الافراد داخل التنظيم وبالتالى تعمل على زيادة كفاءتهم •

ويرى أرجيرس أن متطلبات التنظيم الرسمى وخصائصه لا تتلاءم ولا تتوافق مع الانسان الناضج السليم ، ويرى كذلك أن النظرية التقليدية لم تهمل اطلاقا الاعتبارات الانسانية ولكنه ينتقد الطريقة التى تعالج بها النظرية التقليدية تلك التأثيرات وهذه الطريقة تتلخص فى الاتى :

(١) منح مكافآت مجزية للافراد الذين يبذلون جهدا ملموسا ويؤدون عملهم بطريقة جيدة ، ويرى أرجيرس أن هذا الحل من النظرية التقليدية ليس مجديا لان المكافأة لا تمنح مقابل قيام الفرد بأداء عمل منتج ولكن مقابل حالات عدم الرضا التى يتعرض لها داخل التنظيم ، وعندما يقبل الفرد هذا الوضع المخالف لطبيعته فانه يستحق مكافأة على هذا الخضوع واستمرار هذا الوضع معناه أن الفرد يعيش فى حالة من عدم الرضا النفسى خارج التنظيم •

(٢) الحل الثانى الذى تقدمه النظرية التقليدية هو وجود قادة موضوعيون راشدون وموالون للتنظيم وأصحاب كفاءة فنية عالية على أساس أن وجود هؤلاء القادة بالخصائص السابقة يجعل المرؤوسين أكثر استعدادا للانقياد لهم • ورغم امتياز هذا الحل الا أنه يخالف الخصائص الرئيسية للشخصية الانسانية ، فاذا كان الموظفون والعمال يحترمون القائد لما يعمله أو للمركز الذى يشغله بدلا من احترامه لشخصه فان هذا الاحترام يكون مبعثه الخوف علاوة على أن حاسة التكامل الذاتى القائمة على أساس تقييم الذاتية الانسانية بأكملها تتعرض للفقدان والضياع •

(٣) الحل الثالث الذى تقترحه النظرية التقليدية هو حفز المرؤوسين لاظهار المزيد من المبادرة وجعلهم أكثر قدرة على الخلق والابتكار عن طريق

خلق نوع من التنافس بينهم لشغل مراكز أعلى في التنظيم، وذلك على افتراض أن رغبة الافراد في الترقي سوف تزيد من ايجابيتهم وترفع من كفاءتهم • ويرى أرجيريس أن هذا الحل الاخير قد خلق مواقف متنافسة من هذا النوع تؤدى الى زيادة التوتر والتنازع والصراع ، ونمو بيئة انسانية قوامها الحسد والغيرة والمحسوبية وتملق الرؤساء ، وهذا كله يؤدى الى حالة من الاحباط النفسي تقلل من كفاءة التنظيم ككل •

وبعد هذا التحليل يخرج أرجيريس بنتيجة مؤداها أن خصائص ومتطلبات التنظيم الرسمي كما تطالب بها النظرية التقليدية ، لا تساعد على نمو ونضج الشخصية الانسانية ، وانها تعامل أعضاء التنظيم معاملة آلية وتنظر اليهم باعتبارهم أطفالا يخضعون للوصاية من جانب قادة التنظيم وهذا الوضع يجعل أعضاء التنظيم في موقف لا يسمح لهم باظهار ايجابيتهم ومبادراتهم وامكانية الابداع في العمل •

رابعا : مزايا الانحراف عن الهياكل الرسمية : ان مبادئ النظرية التقليدية لم تعد مجالا للتطبيق في العديد من التنظيمات ، ومع ذلك فلقد حققت هذه التنظيمات نجاحا لا يمكن انكاره • ان الاتجاهات الحديثة في ميدان الادارة العامة وادارة الاعمال تنادى بأن الطريقة الوحيدة للحكم على صلاحية مبدأ ما لا تأتي الا من خلال التطبيق على أساس أن المبادئ يجب أن تشتق من الواقع التطبيقي وليس العكس، وطبقا لهذا المعنى فان المبادئ لا تتحدد مقدما وبالتالي فان الدراسة التجريبية التي تستخدم فيها الطرق العلمية الصحيحة هي التي تلقي الضوء على مدى فاعلية أو عدم فاعلية المبادئ التنظيمية • ولقد أثبتت هربرت سيمون أن مخالفة مبدأ وحدة القيادة يمكن أن يساعد في تحقيق أهداف التنظيم وذلك من خلال بعض الدراسات التي قام بها في الولايات المتحدة ، وهذه النتيجة التي توصل اليها لا تعني أن المبدأ السابق خطأ من أساسه ولكن مغزى هذه النتيجة أن الهدف هو انجازغايات •

التنظيم بأية وسيلة وليس من الضرورى فى جميع الحالات أن يتحقق ذلك من خلال التمسك بالمبدأ السابق أو المبادئ التى روجت لها النظرية التقليدية .

خاتمة : وأخيرا يمكن القول أن هناك الكثير من النواحى الايجابية التى تتضمنها النظرية التقليدية فى نظرتها الهيكلية الى التنظيم ، وهناك الكثير أيضا من النواحى الايجابية التى تتضمنها النظرية الحديثة فى نظرتها السلوكية ، وبالمثل فان فى كلتا النظريتين الكثير من النواحى السلبية . وحيث أن كلا منهما يتعامل مع ظاهرة اجتماعية وحيث أن الظواهر الاجتماعية لا تخضع لقوانين ثابتة فان النظريتين سوف تبقيان ولن تستطيع احداهما أن تلغى الاخرى ومما يؤكد هذا الرأى أن كلا من النظريتين التقليدية والحديثة يجد مجالات واسعة للتطبيق فى جميع التنظيمات الحالية .

الثقافة

كلمة الثقافة هي من أكثر الكلمات تداولا وفي نفس الوقت من أشدها غموضا بحيث أن هناك احتمالا كبيرا في أن يكون أي جدل حول الثقافة هو في حقيقته جدل بين أشخاص يتحدثون جميعا عن شئ واحد ، واذا سلمنا بغموض الكلمة فاننا لابد وأن نقر بأن هذا أمر ايجابي من شأنه تفجير الجدل المستمر والموجه في الوقت نفسه بهدف الوصول الى معنى واضح ومتفق عليه للثقافة . ولقد عرفت اللغة العربية هذا المصطلح منذ عشرينات هذا القرن وكان سلامة موسى هو أول من استخدم الكلمة للتعبير عن النشاط الفكري والابداعي للانسان ، بينما كانت الكلمة تشير قديما الى معنى اعداد أداة من مادة خام كي تكون سلاحا فيقال ثقيف السيف أو ثقف العودة ليكون سهما أو رمحا .

ولكن ماصلة علم الاجتماع بدراسة الثقافة ؟ وللرد على ذلك نقول أن علم الاجتماع يتناول بالدراسة ثلاثة مفاهيم أساسية هي المجتمع Socity والثقافة culture والشخصية Persouality فالمجتمع عامة يشير الى التفاعلات بين الاشخاص والجماعات وبين الفرد والجماعة أو الجماعات . أما الثقافة فهي تشير الى الاساليب التي يستخدمها الانسان وعاداته وتقاليده وأنظمته وقيمه والطرق التي يفسر بها العالم الطبيعي والانساني . وتتعلق الشخصية بدراسة وصف وتحليل الانفعالات والعادات والاتجاهات وأفكار الفرد بالنسبة لنفسه وبالنسبة للاخرين .

وبطبيعة الحال فان هذه الموضوعات (المجتمع ـ الثقافة ـ الشخصية) هي أيضا من اهتمام الانثروبولوجيا الثقافية وعلم النفس والعلوم الاجتماعية الاخرى . وجرت العادة على أن علم الاجتماع يتناول المجتمع أما الانثروبولوجيا الثقافية فهي تختص بالثقافة ، كما يهتم علم النفس بالشخصية . وبالرغم من أن هذا التخصص ليس واضحا في المعالجات

الحديثة الا أنه يمكن القول أن علم الاجتماع الثقافي يهتم بالعلاقات المتبادلة بين هذه العناصر الثلاثة ٠

والثقافة هي أسلوب الحياة في المجتمع وهي التي جعلت المجتمع البشري يتميز عن التجمعات الحيوانية ، ولكل مجتمع ثقافته الخاصة التي يتصف بها ، كما أن لكل ثقافة مميزاتها وخصائصها التي تحدد شخصيتها ، وللثقافة مقومات مادية ومقومات معنوية ٠ أما المادية فتتألف من طرائق المعيشة والادوات التي يستخدمها أفراد المجتمع في قضاء حوائجهم والاساليب التي يصطفونها لاستخدام هذه الادوات ٠ فأدوات الصيد والزراعة والقتال والازياء ٠٠٠٠ الخ أدوات ثقافية كلها تدخل تحت الثقافة المادية ٠ أما المقومات المعنوية للثقافة فهي مجموعة العادات والتقاليد التي تسود المجتمع والتي تتوارثها أفراده جيلا بعد جيل مثل القانون والعرف الذي يحكمهم والقواعد الاخلاقية التي تحدد علاقة بعضهم ببعض ٠

وهناك خلط كبير في الاستخدامات العربية بين مفهومي الحضارة والثقافة لان الاستخدام المعاصر في العربية يكاد يسوى بين الثقافة والحضارة نتيجة لترجمة المصطلحات الاجنبية الى اللغة العربية وسنتناول في الاتي تعريف كل من المفهومين ٠

الحضارة : الحضارة civization تشير الى نوع متقدم من المجتمعات يتميز بفنونه المتقدمة والعلم والدين وهذه اللفظة لم تأت الى الاستخدام الجاري الا حديثا فقط فحتى عام ١٨٧٢ لم يشر اليها في القواميس العلمية خاصة قاموس دكتور جونسون ، الا أنه وبعد أن أخذ مصطلح الثقافة في الاستخدام العام فان الحاجة ظهرت للتفرقة بين المفهومين وبدأ بعض الكتاب الالمان يطبقون لفظ حضارة على الاجهزة الفنية للمجتمع مثل العلم والتكنولوجيا والامكانيات المادية ولفظ ثقافة على الاجهزة غير المادية في المجتمع مثل الدين — الفن — الفلسفة ولكن هذا الاستخدام لم يكتب له الانتشار ٠ وأيضا

فـي أوقـات كثيرة فـان لفـظ ثقافـة التصقت بالمجتمعات والاشكال الاجتماعية للشعوب غير المتعلمة واستخدمت لفظة حضارة لتصف الاشكال الاجتماعية للشعوب المتحضرة أو المتعلمة ولازال هذا الاستخدام شائعا فـي كتابات بيبلجر Spengier وتوبنى Toynbeg وبالاضافة الى تلك الاستخدامات فـان كثيرا من الباحثين يستخدمون لفظة ثقافة بمفهومها الشامل لتعنى المحصلة الكلية للتراث الانسان الاجتماعى سواء كان هذا التراث ماديا أو غير ماديا وتشير لفظة حضارة الى نسق خاص منظم من الثقافة ومن نوع شامل ولبه صفة الاستمرار .

ويقول هلول فـى مجال التفرقة بين مفهومى الثقافة والحضارة حيث استخدم الحضارة بمعنى المدنية ، أن كلمة متمدين Civilized جاءت أصلا من الكلمة Civic أى ساكن المدينة وهى كلمة تعنى عكس كلمة بدائى Primitive وعندما يقال المجتمعات المتمدينة انما يقصد بذلك المجتمعات المتحضرة الكبيرة ذات النظم الاقتصادى والاجتماعى المعقد . وعندما يقال المجتمعات البدائية انما يقصد بذلك المجتمعات الصغيرة البسيطة التى لاتحتوى على الانظمة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية الكبيرة والمعقدة .

بينما يرى وهبة أنه لابد من التفرقة بين الثقافة والحضارة حيث يقول أن الثقافة فى دلالتها المجازية عملية تغيير وتبديل من سئ الى حسن ومن حسن الى أحسن أما الحضارة فهى وصف لما أنتجته الثقافة . ويبدو أن هذه التفرقة لها مايبررها عند الحديث عن الثقافة ليس عندنا فحسب وانما أيضا عند المجتمعات المتقدمة الى الدرجة التى جعلت بعض المفكرين الالمان وفى مقدمتهم (فون كرلنج ، توماس مان ، الفريد فيركاند ، الفريد فيبر ، وأيضا من يمثلون الثقافيين الانجلوسكونية واللاتينية ومنهم أودم وكيفية حيث يقرون بضرورة هذه التفرقة حتى أصبح هناك شبه اجماع على وجوب التفرقة بين الثقافة والحضارة عند الحديث عن الثقافة لتداخلهما .

الثقافة : ظهرت تعاريف كثيرة للثقافة من خلال علماء الانثروبولوجيا لعل أهم هذه التعاريف وأكثرها تداولا تعريف عالم الانثروبولوجيا الانجليزى

تايلور والذى أورده فى كتابه الثقافة البدائية Primitive culture عام ١٨٧١ حيث يعرّف الثقافة بأنها (ذلك الكل المعقد والذى يشمل المعرفة والاعتقاد والفن والقانون والاخلاق والعرف والتقاليد والعادات وأى قدرات وعادات أخرى يكتسبها الانسان بوصفه عضوا فى المجتمع) ويعنى هذا أن الثقافة تحتوى الافكار والاتجاهات العامة والمقبولة والمتوقعة التى يتعلمها الانسان من اتصاله بالواقع الاجتماعى • فالبنسبة للفرد فى السنوات الاولى من حياته فان الثقافة تلعب دورا هاما فى تدريبه لكى يكون أكثر فاعلية فى عالمه وفى جيله • وكل جيل جديد ليس مطالبا بأن يبدأ من فراغ ولكن عليه أن يستفيد من حوله ويتعلم كيف يتكيف مع العالم الطبيعى والاجتماعى المحيط به، وفيما بعد فان هذا الكل من أعضاء المجتمع مطالبون بأن يذكروا التراث الى الاجيال القادمة وينقلوا اليهم ما تعلموه فى الماضى وما أضافوه بأنفسهم الى هذا الكل الثقافى •

وهناك تعريف آخر للثقافة وضعه جون كوبر حيث عرف الثقافة بأنها الانماط دائمة التغير من السلوك المتعلم ومنتجات هذا السلوك المتعلم (بما فى ذلك الاتجاهات والقيم والمعارف والاشياء المادية) التى يشترك فيها أفراد المجتمع وتنتقل فيما بينهم " ويرى هلولد أن هذا التعريف يحتوى على الحقائق الاتية :

١ - أن سلوك الناس عموما متعلم
٢ - أن الثقافة منظمة فى أنماط
٣ - أن هذه الانماط ناتجة عن تعليم (شعورى أو لاشعورى)
٤ - أنها توجد فى شكل أشياء مادية وأفكار وعادات وأيضا اتجاهات ومعارف معنوية
٥ - أنها تميل الى أن تكون الى حد ما عامة ومشتركة بين أعضاء المجتمع تتعلم من الاخرين وتعلم للاخرين بطريقة لاشعورية الى حد كبير•
٦ - أن هذه الطرق فى الاداء والطرق فى التفكير تكون نمط حياة الناس •
٧ - أن هذه الطرق متغيرة باستمرار

من هذا نرى أن جون كوبر ينظر الى الثقافة على أنها السلوك المتعلم وأنماط السلوك المتعلمة المتغيرة التى يشترك فيها الناس ويتناقلونها فيما بينهم

وهذا هو ما يتفق مع تعريف تايلور وان كان يختلف معه في أنه يعتبر الاشياء المادية الثقافية جزء من الثقافة وبمعنى آخر ينظر الى الثقافة على أنها تتكون من ماديات ومعنويات •

تنظيم الثقافة: حاول الانثروبولوجيين أن يفتتو الكليات الكبرى للثقافة الى وحدات تسمى بالسمات الثقافية ؛ والسمات الثقافية قد تكون عنصر ثقافي معنوى كتقليد من التقاليد مثل التحية باليد مثلا أو بهز الرأس ، كما قد تكون عنصر ثقافي مادى مثل الحذاء والكرافتة والنظارة الخ وعندما تدخل عدد من السمات الثقافية مع بعضها ••••• أى تتصل وتترابط مع بعضها وتكون شيئا آخر له معنى وله غرض فانه يطلق على هذا الشئ الاخر بالمركب الثقافي ، فمثلا لعبة ككرة القدم يمثل كلا من الحذاء والملبس والملعب والكرة وتخطيط الملعب وخطط اللعب وأسلوب التشجيع والهتاف وقانون اللعبة ••••• الخ سمة ثقافية ، أما لعبة كرة القدم ككل فتمثل مركبا ثقافيا يتكون من كل هذه السمات الثقافية •

ومجموعة المركبات الثقافية التى تدور حول اهتمام أو هدف عام مشترك منه تشتق منه معناها قد تتجمع لتكون ما يسمى بالنمط الثقافي أو ما يطلق عليه المؤسسة حيث قامت جميع المجتمعات البشرية على اختلاف أنواعها بتأسيس خمسة مؤسسات أساسية أو أنماط ثقافية رئيسية حتى تستطيع هذه المجتمعات توفير حاجات ومهام أفرادها وهذه المؤسسات أو الانماط الثقافية الرئيسية هى الاسرة ، التعليم ، السياسة ، الاقتصاد، الدين •

ويجب أن يلاحظ أن مجموع السمات والمركبات والانماط والعقائد والقيم والاتجاهات الثقافية المتناسقة والمترابطة والمتكاملة بطريقة معينة تعطى للثقافة فى كل مجتمع خصائص تميزها عن غيرها من الثقافات فى المجتمعات الاخرى وكما أن للفرد طابعه المميز له والذى تحدده صفاته الشخصية فان لكل مجتمع طابعه الذى تحدده مجموعة الصفات المنتشرة فى كل جزء من أجزاء ثقافته •

مكونات الثقافة: من عرضنا السابق لتعريف الثقافة يتبين أن هناك تباين بين العلماء عن مكونات الثقافة فالبعض منهم يعتقد أنها تتكون من عناصر معنوية فقط ، بينما البعض الاخر يرى أنها تتكون من عناصر معنوية وأخرى مادية ، والاشياء سواء أكانت مادية أم معنوية فهي في النهاية ناتجة عن استخدام العقل البشرى في حل المشاكل أو اشباع مختلف الرغبات والاحتياجات وسنتناول في الاتي الماديات والمعنويات الثقافية •

١ ـ الماديات الثقافية: يكاد يتفق الكثيرين من علماء الانثروبولوجيا على أن الثقافة هي السلوك المتعلم وأنماط السلوك المتعلمة المشتركة والتي تنتقل عن طريق الاتصال من أفراد لاخرين • لكن يتبقى تساؤل حائر هو هل الماديات الثقافية مكون من مكونات الثقافة ؟ يؤكد هارى جونسون أن الاشياء المادية في حد ذاتها لا تعتبر بأى حال جزء من مكونات الثقافة ، فالثقافة في رأيه لا تشمل سوى المعنويات في حد ذاتها ممثلة في المعارف والافكار وأيضا الاراء والاتجاهات والفنون والاداب وغيرها • فهذه المعنويات في رأيه تظهر سواء في السلوك أو في نتائج السلوك ، لكن في رأيه لا السلوك نفسه ولا نتائجه المادية الملموسة تعتبر جزءا من الثقافة فالسلوك في حد ذاته كما يقول هلول ليس جزءا من الثقافة لكنه ثقافى كما هو كيماوى وفسيولوجى ووراثى والنتائج المادية للسلوك أيضا ليست جزءا من الثقافة ولكنها أشياء ثقافية ، وأن الذى أعطى لها صفة الثقافة هى المعارف والافكار وغير ذلك من المعنويات التى دخلت في صنعها أو استعمالها • فلقد استطاع الانسان أن يصنع الكثير من الماديات الثقافية ممثلة في المصانع والسيارات والاجهزة الكهربية والالكترونية وغيرها من سلع مادية ثقافية ما كان له أن يصنعها بغير ما توفر لديه من المعارف والخبرات والاشياء المادية في أى ثقافة تؤثر على سلوك أفراد هذه الثقافة فمثلا وسيلة المواصلات والانتقال قد تختلف من ثقافة الى أخرى ابتداء من الجمال وحتى القطارات أو السيارات أو الطائرات •

٢ ـ المعنويات الثقافية : تعتبر الثقافة الميراث الاجتماعي للشعوب فنحن نتعلم الثقافة من الاخرين كما نتعلمها من الكتب ووسائل الاتصال الاخرى • وثقافة الناس يعبر عنها سلوكهم وأنماط سلوكهم المتعلم ، بين أن هذا السلوك وأنماطه في حد ذاتها ليست جزءا من الثقافة • انها مجرد الوسيلة التي يعبر بها الناس عن ما في عقولهم من آراء وأفكار وأيضا من اتجاهات ، ولو أن المعنويات الثقافية غير ملموسة الا أنها على جانب كبير جدا من الاهمية ، فأحيانا ما ينظر الناس باعجاب شديد وفخر زائد الى بعض الاشياء المادية لانها متجسدة أمامهم مثل أجهزة الكمبيوتر مثلا لكن القليل منهم هو من يفكر هل كان في الامكان ايجاد مثل هذه الاشياء بدون المعارف والافكار العلمية أى بدون المعنويات الثقافية •

وليست المعنويات الثقافية قاصرة فقط على المعارف والافكار ولكن هناك أيضا ما يمكن أن نطلق عليه موجهات السلوك من قيم وعادات اجتماعية تحتوى داخلها الاعراف والسنن والمعايير •••• الخ والتي تلعب دورا كبيرا في التأثير في سلوك الانسان فكما سبق أن أوضحنا فان الانماط الثقافية هي تلك الانماط من السلوك المتعلم التي تعارف الناس في المجتمع على اتباعها ، والمجتمع عادة ما يتخذ أساليب وطرق مختلفة لحمل أفراده على اتباع أنماط سلوكية خاصة الاساس فيها ويتجلى ذلك بوضوح خلال عملية التنشئة الاجتماعية وتربية وتوجيه الشباب لان مثل هذه الانماط السلوكية توضح الطريقة المقبولة واللائقة في أداء الاشياء ويتجلى ذلك بوضوح في التقاليد والعادات الشعبية بينما وفي المقابل يوجد أحيانا ما يطلق عليه بالسلوك الاختياري وهي الافعال التي يستطيع الفرد أن يقوم بها دون أن يشعر بالحرج مثل تناول الشاي بلبن أو بدون لبن ونطلق على هذا النوع من السلوك بالسلوك الاختياري وسنتناول في الاتي أهم المعنويات الثقافية •

العقائد : تعرف العقائد بأنها ذلك الشطر من المعارف المشتركة التي يتفق عليها الناس ويؤمنو بها ففي كل ثقافة يعتقد الناس في صحة وحقيقة أشياء مفيدة فنحن نعتقد جميعا أو في غالبيتنا العظمى

في وجود اله واحد وان كنا نختلف الى حد ما في كيفيه عبادته كما قد يتشاءم بعض الافراد من رقم ١٣ بينما يعتقد البعض في عمل الاحجبة والتمائم ، كما قد يعتقد بعض الافراد أن من أسباب بعض الامراض التي تتشابههم وجود روح شريرة في جسم المريض ولا أمل في شفائه الا بعد طرد هذه الروح •

والمعارف التي تتضمنها العقائد على الرغم من عدم امكان اثبات صحتها بالبحث العلمي الا أنها شأنها شأن المعارف العلمية تدخل ضمن مكونات الثقافة ولكل مجتمع من المجتمعات عقائده •

المؤسسات : يقول هلول نقلا عن سويزرلاند Sutherland أن المؤسسة " مجموعة متداخلة ومترابطة من العادات والتقاليد الشعبية والعرف والقوانين والتي تتركز حول أداء وظيفة أو مجموعة من الوظائف ،كالتعليم الصناعة ، توزيع السلع •••• الخ " كما يرى علماء الاجتماع أنه توجد في أي مجتمع خمسة مؤسسات رئيسية هي الزواج والاسرة ، والتعليم ،والنظام الاقتصادي ، والدين والنظام الاخلاقي ، الحكومة • وكل من هذه المؤسسات يشمل مجموعة من التقاليد والعادات الشعبية والعرف وأيضا القوانين التي نظمت ونسقت بشكل معين يحقق مقابلة احتياج أو أكثر من الاحتياجات الانسانية فمثلا من ضمن التقاليد والعادات الشعبية التي يتضمنها الزواج في بعض المجتمعات تقديم دبلة الخطوبة واشهار الخطوبة والمحافظة على البكارة ••• الخ ومن أمثلة القوانين اشهار الزواج عن طريق العقود الرسمية التي تتضمن حقوق الزوجين والابناء وينظر Biesanz الى المؤسسة على أنها تتضمن مفهوم وبناء • أما المفهوم فيدور حول احتياج أو احتياطات معينة تسعى المؤسسة لتحقيقها أما البناء فيشمل ثلاثة أشياء :

١ ــ الافراد العاملين بالمؤسسة •

٢ ــ الاجهزة وكافة الامكانيات التي تستعملها •

٣ ــ الاساليب والقواعد التي تتبعها عرف ــ قانون ••• الخ

القانون : اذا كانت العادات والعرف تمثل الزاما غير رسمي

لمعايير سلوك الافراد الا أن القوانين تمثل الالزام الرسمى المكتوب لهم وذلك لضمان الضبط الاجتماعى خاصة فى المجتمعات العصرية الكبيرة ، فالمعايير الاخلاقية المنظمة لسلوك الناس فى المجتمع عندما توضع . . سورة مكتوبة محددة وتقام لها الهيئات التى تشرف على تنفيذ الناس لها ومعاقبتهم على مخالفتها تسمى فى هذه الحالة بالقوانين وتختلف القوانين عن الاعراف فى الاتى:—

(١) أن القوانين تسن عمدا أى عن قصد وبطريقة شعورية .

(٢) أن القوانين لها الصفة المحددة القاطعة غير المرنة

(٣) أن القوانين تنفذ بطريقة رسمية عن طريق هيئات معينة مثل البوليس والمحاكم والسجون .

القيم والعادات الاجتماعية ــ مفهوماتها واستخداماتها : تعتبر القيم من المفاهيم الجوهرية والتى لها دورها الواضح فى جميع ميادين الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، وهى تمس العلاقات الاجتماعية بكافة صورها وذلك لان لها ضرورة اجتماعية ، ولانها معايير وأهداف لابد أن نجدها فى كل مجتمع منظم سواء ا أكان متأخرا أو متقدما فهى تتغلغل فى الافراد بحى شكل اتجاهات ودوافع وتطلعات وتظهر فى السلوك الظاهرى الشعورى وغير الشعورى وفى المواقف التى تتطلب ارتباط هؤلاء الافراد تعبير القيم عن نفسها فى قوانين وبرامج التنظيم الاجتماعى والنظم الاجتماعية .

ولقد حظى موضوع القيم باهتمام العلماء والفلاسفة منذ القدم بل أن البعض ينظر الى فلسفة أفلاطون على أنها تدور كلها حول مفهوم القيم، فلقد عاش أفلاطون فى المجتمع اليونانى أيام أن كان مملوءا بالمشكلات والاضطرابات ولذلك كان ينشد حلا واصلاحا لمشاكل هذا المجتمع بهدف تحقيق الاستقرار للسكان ولقد اتضح لهم أنه لاسبيل الى الاصلاح الا بالمثل العليا الثلاث : الحق : الخير : الجمال

مفهوم القيم : يعتبر مفهوم القيم من المفاهيم التى تستخدم بكثرة عندما يتناول حديث الناس الهام والخطير من الامور، فهو من المفاهيم التى تستخدم عند الحديث عن اقتسام العالم الى معسكرين ، ثم

هو من المفهومات التى تستخدم للمقارنة بين النظم الاقتصادية والسياسية والعلاقات الانسانية فى المجتمعات البشرية • وهوكذلك من المفهومات التى تستخدم عند الحديث عن مستقبل العالم ومصير البشرية •

ولقد أصبح مفهوم القيم نقطة تقابل بين مختلف العلوم الاجتماعية كما أصبح أيضا مفتاحا لمفهوم التكامل فى الدراسات الانسانية ، فمفهوم القيم يعمل كحلقة اتصال لترابط كثيرا من مختلف الدراسات المتخصصة بعضها ببعض • فهو يربط دراسة علم النفس التجريبى عن الادراك بدراسة تحليل الايديولوجية السياسية كما يربط دراسات الميزانية فى الاقتصاد بالنظرية الجمالية وفلسفة اللغة وكذلك يربط أدب اللغة بثورات الشعوب •

ويرى البعض أن اصطلاح القيمة مرادف للاصطلاح " نافع" useful ; أو لائق Expedient وهناك من يقول : أن القيم هى الافكار الاعتقادية المتعلقة بفائدة كل شئ فى المجتمع ، وقد تكون الفائدة صحة جسمية أو توقدا فى الذكاء أو نشوة ولذة وهناك من العلماء مثل مور MooT ولامونت Lamont والذين يرون أن القيمة بأوسع معانيها هى أى شئ خيرا كان أم شرا •

المفهوم الاجتماعى للقيم : يمكن النظر الى القيمة على أنها الحكم الذى يصدره الانسان على شئ ما مهتديا بمجموعة المبادئ والمعايير التى وضعها المجتمع الذى يعيش فيه والذى يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه فى السلوك • ويقول كلاكون " القيمة تتضمن قانونا أو مقياسا له شئ من الثبات على مر الزمن أو بعبارة أعم تتضمن دستورا ينظم نسق الافعال والسلوك • والقيمة بهذا المعنى تضع الافعال وطرق السلوك وأهداف الاعمال على مستوى المقبول وغير المقبول أو المرغوب فيه وغير الرغوب عنه أو المستحسن والمستهجن • وكلمة المرغوب فيه تعنى ما ينبغى أن يرغب فيه أو ما ينبغى أن يكون بحسب معايير الجماعة التى نتوجه معها ، فالمرغوب فيه هو الذى يوجه السلوك نحو الافضل أو الاصوب أو الاجمل وبذلك يمكن النظر اليه كرقيب وضابط للسلوك •

فالقيمة في الواقع هي اهتمام أو اختيار أو تفضيل يشعر معه صاحبه أن له مبرراته الخلقية أو العقلية أو الجمالية أو كل هذه مجتمعة بناء على المعايير التي تعلمها من الجماعة ووعاها في خبرات حياته نتيجة عمليات الثواب والعقاب والتوحد مع الغير • فالمفهوم الاجتماعي للقيم مقصور على تلك الانواع من السلوك التفضيلي المبني على مفهوم المرغوب فيه "والمرغوب فيه هو تلك الصورة التي تعكس معايير الجماعة أيا كان نوعها وخلاصة القول أن القيم ذات طبيعة معيارية • ولذلك فالقول بأن القيم ذات طبيعة معيارية معناه أنها تختلف باختلاف الجماعات والنظم السائدة فيها ، فالسلوك يكون سويا أو منحرفا على أساس طابقته لمعايير الثقافة في زمن معين ومكان معين ، وقديما قال نيتشه " ليست الفضيلة شيئا سوى الطاعة لعادات الجماعة من أي نوع كانت هذه العادات " أو كما يقول سمنر ان الرذيلة هي السلوك المنافي لعرف الجماعة في زمن معين ومكان معين ، فالسلوك يختلف من ثقافة لاخرى فما يكون سلوكا سويا في ثقافة ما يكون انحرافا في ثقافة أخرى وفي هذا يقول المثل الانجليزي ان رذائل بيكاديلي أحسن فضائل بيرو • فالسلوك يكون سويا أو منحرفا على أساس مطابقته لمعايير الثقافة في زمن معين ومكان معين

تصنيف القيم : هناك تصنيفات مختلفة للقيم منها تصنيف القيم على أساس :-

١ - بعد المحتوى

٢ - بعد المقصد

٣ - بعد الشدة

٤ - بعد العمومية

٥ - بعد الوضوح

٦ - بعد الدوام

أولا : بالنسبة للتصنيف على أساس بعد المحتوى : مثل القيم الجمالية - القيم الدينية - القيم الخلقية - القيم الاقتصادية - القيم الاجتماعية -

القيم السياسية - القيم الدينية (تصنيف سبرينجر) Spranger

ثانياً : بعد المقصد : تنقسم القيم إلى قسمين - قيم وسائلية وقيم هدفية أو غائية Goal values وهي ماتعرف أحياناً بالقيم النهائية . فالحرب في نظر الرجل العسكرى ذات قيم وسائلية لأنها وسيلة تكسبه فرص الترقي والفخر . والترقي هو القيمة الغائية أو الهدفية . كذلك فإن العملية الجراحية ذات قيمة وسائلية للمريض بهدف حفظ حياته .

ثالثاً : بعد الشدة : تقدر شدة القيم بدرجة الالزام التي تفرضها ونوع الجزاء الذي تقرره وتوقعه على من يخالفها . أي أن شدة القيم تتناسب طردياً مع درجة الالزام ونوع الجزاء الذي يرتبط بها ويمكن أن نميز ثلاث مستويات لشدة القيم والزامها وهذه المستويات هي :

أ - ما ينبغي أن يكون (أي القيم الملزمة أو الآمرة الناهية)

ب - مايفضل أن يكون (القيم التفضيلية)

جـ - ما يرجى أن يكون (القيم المثالية)

والقيم الملزمة هي القيم ذات القدسية التي تلزم الثقافة بها أفرادها ويرعى المجتمع تنفيذها بقوة وحزم سواء عن طريق العرف وقوة الرأى العام أو عن طريق القانون والعرف معاً ومن ذلك القيم التي ترتبط بتنظيم العلاقة بين الجنسين أو بمسئولية الاب نحو أسرته أو بتحديد حقوق الفرد ووقايتها من عدوان الغير .

أما القيم التفضيلية فهي القيم التي يشجع المجتمع أفراده على التمسك بها ولكنه لايلزمهم بمراعاتها الزاماً صارماً مثل الزواج المبكر ، زواج الاقارب ، صلة الرحم ، اكرام الضيف ، رعاية الجار ، الترقي، الطموح، النجاح في الحياة العملية .

أما القيم المثالية أو الطوبائية فهي القيم التي يحس الناس استحالة تحقيقها بصورة كاملة وعلى الرغم من ذلك فانها تؤثر تأثيراً بالغ القوة

في توجيه سلوك الافراد مثل القيم التي تؤكد على المساواه التامة وأن يعمل الفرد لدنياه كأنه يعيش أبدا .

رابعا : بعد العمومية : وتنقسم القيم الى قيم عامة وقيم خاصة . بالنسبة للقيم العامة فهي القيم التي يعم انتشارها في المجتمع كله بغض النظر عن ريفه وحضره وطبقاته وفئاته المحلية مثل أهمية الدين ، أهمية الزواج ، العفة الزوجية ، أهمية الاسرة ، أهمية رعاية الصغار وتنشئتهم ، سيادة الاتجاه الابوى ، تفضيل الذكور عن الاناث ، احترام كبار السن ، صلة الرحم ، اكرام الضيف التعاون مع الجار ، احترام الملكية الخاصة .

أما القيم الخاصة فهي تلك المتعلقة بمواقف أو مناسبات اجتماعية معينة أو مناطق معينة كالخطبة والزواج والختان والوفاة والدفن ، أو القيم التي تتعلق بممارسات دورية تتكرر مثل اخراج الزكاة في أواخر شهر رمضان ، والاحتفال بيوم عاشوراء ، موالد الاولياء ، عمل الكعك في العيد ، ذبح الخرفان ، أكل البيض والترمس في شم النسيم - ومن القيم الخاصة أيضا تلك القيم التي تعرف باسم القيم الذاتية للجماعة كالقيم المتعلقة بالاخذ بالثأر في بعض مناطق الوجه القبلي - كذلك هناك نوعا من القيم يمكن أن نسميه بالقيم الطبقية - كذلك من القيم الخاصة قيم المركز

فرجال الدين لايستطيعون مجاراة الاوساط والمجتمعات البرجوازية في أسلوب حياتها التي تمتاز بالمرح والبذخ والاستهتار والتحرر .

خامسا : بعد الوضوح : تنقسم القيم تبعا لبعد الوضوح الى قيم ظاهرة أو صريحة Explicit وقيم ضمنية implicit .

فالقيم الصريحة هي القيم التي يصرح بها ويعبر عنها بالكلام في حين أن القيم الضمنية هي تلك القيم التي تستخلص ويستدل على وجودها من ملاحظة الاختيارات والاتجاهات التي تتكرر في سلوك الافراد بصفة منظمة لابصفة عشوائية . ويرى لابيير أن القيم الضمنية هي في الغالب القيم الحقيقية لانها هي القيم التي يحملها الانسان مندمجة في

سلوكه أما القيم الصريحة المعلنة المقنعة فليست دائما هي القيم الحقيقية.

سادسا : بعد الدوام : وفيها تنقسم القيم الى قسمين

قيم عابرة وقيم دائمة فالقيم العابرة هي القيم الوقتية العارضة القصيرة الدوام مثل القيم المرتبطة بالموضات أو البدع أو التقاليع ، أما القيم الدائمة فهي القيم التى تظل زمنا طويلا مستقرة .

نظرية القيم : مؤدى هذه النظرية أن أى اهتمام بأى شئ يجعل هذا الشئ ذا قيمة فالواقع أن من الخصائص المميزة للعقل البشرى أن يقبل بعض الاشياء ويرفض البعض الاخر والقبول والرفض يتضمنان معانى كثيرة كالموافقة وعدم الموافقة والحب والكره وتؤكد نظرية برى على فكرة الفرضية أى السعى وبذل الجهد لتحقيق الغرض فى الاهتمام ومن ثم فى القيم . وتعد نظرية برى من النظريات التى توضح كيف أن القيمة تتبع من الذات المقومة لا من الشئ الخارجى المقوم وأن الاشياء فى ذاتيتها ليست خيرة أو شريرة طيبة أو خبيثة ولاكن تغير الاهتمام بها هو الذى يغير درجة أهميتها فيرفع قيمتها الى أعلى درجة أو يخفضها .

ومن أهم ما تمتاز به نظرية برى General Theory of Value فكرة الدينامكية والتغير فى الاهتمام ومن ثم فى القيم نفسها فبأى تغير فى الاهتمام أو فى الشئ موضوع الاهتمام ينتج عنه تغير فى القيمة . ومعنى ذلك أننا نستطيع أن نغير من قيم الشخص اذا غيرنا من موضوعات اهتمامه Objects of interest بل أنه يمكن القول أنه يمكن أن نخلق فى الافراد قيما جديدة لم تكن موجودة من قبل اذا أدخلنا فى حياتهم موضوعات يهتمون بها أو اذا كون عندهم اهتمامات جديدة وذلك بأن يبدأ الرواد الواعون والمثقفون فى المجتمع بنقد الممارسات والقيم التى أصبح التمسك بها غير مجد وغير ملائم لروح العصر ويكون هذا النقد منصبا على استهجان هذه الممارسات وابراز ما فيها من عيوب حتى ينحسر الاهتمام بها تدريجيا فينصرف الناس عنها وفى الوقت نفسه

جذب الاهتمام الى قيم وممارسات جديدة تحل محل القديمة •

<u>القيم وتقويم القيم</u> : يرى " جون ديوى " أن عملية التقويم تبرز وتتضح فى وعينا عندما نواجه بموقف مشكل يتضمن حاجات انسانية أساسية وصراعات بين هذه الحاجات الاساسية وذلك فى أثناء عملية التوافق الاجتماعى أو اعادة النظر فى أساليب التوافق القديمة • وفى هذا يقول " ونحن نفترض بصفة عامة أن التقويم يحدث أساسا ليس عندما يكون هناك أمر أو حادث جدير بالاهمية كمشكلة يراد حلها أو التخلص منها؛ أو حاجة ملحة يراد اشباعها أو حرمان أو عوز يراد علاجه أو صراع فى الميول يراد حسمه بتغيير الظروف والاوضاع الحالية " • كما يقول " ليس من الضرورى أن نفترض أن كل عملية تقويم أو كل خبرة تقويمية تستلزم وجود صراع أو حالة توتر ، فالتقويم فى حد ذاته عملية مجلبة للتوتر ويحدث هذا فى سياق عملية الاختيار بين الانماط المختلفة وبين بديلات السلوك التى تعرضها الحياة " •

كذلك يتفق كولى مع جون ديوى اذ يقول " أن الوعى يتضمن صراعا عقليا يبدو فى العملية العقلية التى نقوم بها للاختيار بين البديلات " • فالتقويم عملية لاتتم فى فراغ وانما يقوم بها الفرد متأثرا بالمحيط الاجتماعى والثقافى للمجتمع الذى يعيش فيه أى بالوسط الذى ينشأ فيه وما يتضمنه هذا الوسط من نظم اجتماعية وتقاليد مرعية وعرف وعادات اجتماعية وأنماط سلوك تم انتقاؤها واستقرارها فى سياق تاريخ الجماعة وأصبحت جزءا من التراث الثقافى ومن ثقافة المجتمع • وفى هذا يقول كولى ان أهم حقيقة عن التقويم كعملية هى أنه دائما عملية اجتماعية •

<u>نسبية القيم</u> : القيم نسبية بمعنى أنه لايتحدد ولا يتضح معناها من خلال النظر اليها والحكم عليها فى حد ذاتها مجردة عن كل شئ بل لابد من النظر اليها من خلال الوسط الذى تنشأ فيه والحكم عليها لا حكما مطلقا بل حكما ظرفيا وموقفيا وذلك بنسبتها

الى المعايير التى يضعها المجتمع المعين فى زمن معين وبارجاعها دائما الى الظروف المحيطة بثقافة القوم .

وهناك قيم جوهرية فى كل الثقافات مثل قيم المجادلة فى الاخذ والعطاء بكل صورها وأشكالها المختلفة . وكذلك من القيم العالمية قيمتا الحق والجمال بصرف النظر عن اختلاف الجماعات فى تعريفهما وفى تفاصيل التعبير عنهما .

وفى الواقع أنه ما دامت الحياة الانسانية فى كل مكان على وجه الارض تخضع لحقائق الميلاد والنمو والموت وهى حقائق بيولوجية ثابتة لاتتغير ، ومادامت الحياة الانسانية فى كل مكان لابد وأن تكون حياة اجتماعية فليس بغريب أن تكون هناك قيم مشتركة فى كل الثقافات وليس بغريب أن تتلاقى الثقافات على اختلافها وتباينها على هذه القيم العالمية اذا نظرنا اليها بمفهومها الواسع . وأخيرا يمكن أن تستخلص أنه يمكننا أن نتوقع فى آن واحد تشابها نوعيا فى القيم كما نتوقع أيضا درجة مرتفعة من الاختلافات فى قيم الثقافات .

العادات الاجتماعية : العادة الاجتماعية بصفة عامة كما يعرفها جلين Gillin هى " كل سلوك متكرر يكتسب اجتماعيا ويتعلم اجتماعيا ويمارس اجتماعيا ويتوارث اجتماعيا " . وليس معنى ذلك أن كل سلوك متكرر يدخل فى اطار العادات الاجتماعية فهناك أنواع من السلوك المتكرر تعتبر عادات خاصة بالفرد بل تعد فى كثير من الاحيان لوازم له شخصيا. أى أنها ليست عادات تشترك فيها الجماعة من أمثلة العادات الفردية حلاقة الذقن ـ الاستحمام ـ الاستيقاظ مبكرا ـ غسيل اليدين قبل الاكل وبعده ـ تمشيط الشعر ـ تربية الشارب ـ استعمال العطور ..... الخ .

ويتلخص الفرق بين العادات الاجتماعية والعادات الفردية فى أن العادات الفردية أسلوب فردى وظاهرة فردية شخصية والدليل على ذلك أنه يمكن أن تكون العادة الفردية وتمارس فى حالات العزلة عن المجتمع .

كعادات الناسك في صومعته • أما العادات الاجتماعية فظاهرة اجتماعية تمثل أسلوبا اجتماعيا بمعنى أنها لا يمكن أن تتكون وتمارس الا بالحياة في المجتمع والتفاعل مع أفراده وجماعاته ومن أمثلة هذه العادات عادات التحية وطرق اجراء المحادثة وآداب المائدة ، وآداب المجاملة المختلفة •

ويرى " ادوارد سابير " أن العادة الاجتماعية مصطلح يستعمل للدلالة على مجموع الانماط السلوكية التي تحتفظ بها الجماعة وتترسمها تقليديا

فالعادات الاجتماعية هي السلوك المتكرر الذي تفرضه الجماعة على الافراد وتتوقع منهم أن يسلكوه والا تعرضوا لاستياء الجماعة وسخطها وانتقامها وبناء على ذلك يكون مفهوم العادات الاجتماعية مفهوم واسع ليشمل كل ما هو مقبول من طرق العمل وأنماط السلوك التي تمارس اجتماعيا والتي تم تكوينها ليهتدى بها الناس في معيشتهم بعضهم مع بعض

وتعد العادات الاجتماعية من أكبر وأقوى عوامل التنظيم والضبط في علاقات الافراد سواء في داخل المجتمع ككل كبير متماسك أو في داخل الهيئات الاجتماعية الخاصة وعلى نحو ما يقول ماكيفر وبيج أنه لايرجى للنظم السائدة والروابط أى انتظام الا اذا ارتكزت واعتمدت على مركب معتمد من صنوف مختلفة من العادات وأساليب السلوك •

تفرع العادات الاجتماعية : تشتمل العادات الاجتماعية على أقسام كثيرة وتتفرع الى فروع متعددة مثل الاعرف والحرمات والسنن والتقاليد والطقوس والمراسم ، والبدع والتقاليد وغيرها وكل هذه الفروع التي تتفرع اليها العادات الاجتماعية تتشابه الى حد كبير لانها تتفرع من أصل واحد ولكنها في الوقت نفسه تختلف عن بعضها كمثل قطع النقود التي تتنوع وتختلف في الحجم والوزن والقيمة ولكنها تتشابه في أنها كلها من معدن واحد وأنها أساس للتعامل • وفروع العادات الاجتماعية تختلف عن بعضها البعض من حيث درجة الالزام ومدى السيادة أو الشيوع أو الانتشار وكذلك من حيث الدوام والبقاء ومن حيث الجزاءات التي تساندها •

وهكذا تبرز أهمية العادات التى تتجسم فيها القيم والتى تعطى الثقافة طابعها الخاص الذى يميزها عن غيرها من الثقافات .

تفرع العادات الاجتماعية : تتفرع العادات الاجتماعية وتتنوع طبقا لما يلى:

١ ـ درجة الالزام

٢ ـ مدى السيادة أو الشيوع أو الانتشار

٣ ـ مدى الدوام والبقاء

٤ ـ من حيث الجزاءات الاجتماعية المصاحبة لها

تصنيف العادات الاجتماعية : ـ تصنف العادات الاجتماعية الى طائفتين رئيستين هما :

١ ـ طائفة تشمل كل أنواع العادات القديمة المتوارثة وهى المعروفة بالعادات التقليدية مثل التقاليد والعرف .

٢ ـ طائفة تشمل العادات الجديدة أو المستحدثة مثل الموضات والبدع والتقاليع

وليس من السهل فى الواقع وضع تصنيف مرتب منظم يحدد تماما أنواع العادات الاجتماعية المختلفة ويحدد درجة الزامها كما يحدد ما يقابل كلا منها من أنواع الجزاءات وقد يرجع ذلك الى خلو الجزاء الاجتماعى من عنصر التحديد ، كذلك فان العادات الاجتماعية تختلف فى مستويات الالزام وهى مستويات ليست مستقلة أو منفصلة تمام الانفصال عن بعضها البعض كما أن الحدود التى تحدد نهاية مستوى منها وبداية مستوى آخر تتداخل تداخلا كبيرا بحيث أن الاختلافات لاتتضح الا فى المواضيع البعيدة .
فهناك عادات تعد عرفا و تقليدا فى وقت واحد كعادة ستر الجسد بالملابس فهى عرف لانها ضرورية لمصلحة الجماعة وهى تقليد لانها متوارثة عن الاجداد وهناك عادات تعد تقاليد ولكنها ليست أعراف فالتقاليد هى العادات الخاصه بجماعه ما أى العادات المميزه لجماعه ما . أما العرف فهو أكثر سيادة وشمولا من التقاليد فهو يسرى على الجماعه كلها .

ويلاحظ أن معظم المؤلفات الحديثه فى علم الاجتماع لاتتكلم عن العادات الاجتماعيه تحت عنوان Social Habits بل تحت عنوان Folk ways وأول من استخدم

الاصطلاح الاخير وليم جراهام سمنر W.G. sumner
فاصطلاح الطرق الشعبية مرادف لاصطلاح العادات الاجتماعية بصفة عامة ودون تحديد لمكانها أو زمانها أو الفئة أو الفئات المتمسكة بها ودون تمييز بينها من حيث درجة الالزام أو مدى الانتشار أو الدوام أو من حيث الجزاءات التى تسندها •

ويقصد بالعادات الاجتماعية أو الطرق الشعبية " كل سمات وأنماط الثقافة الموسومة بالطابع الجمعى أو الذى يمارس اجتماعيا فهى تشمل تصرفات الناس فى مختلف المواقف والمناسبات الاجتماعية وتستوعب كل الطرق والاساليب التى أقرتها الجماعة وتعارفت عليها لمعالجة مشاكل ومواقف الحياه العادية الروتينية الجارية وكذلك لمقابله المناسبات التى لها دلالات اجتماعيه خاصه كالأعياد الدينيه والقوميه مثلا •

ويجب أن نوضح هنا أن العرف وهو ذلك النوع من العادات الاجتماعيه يعتبر باجماع العلماء أهم فرع من فروع الطرق الشعبيه " فالعرف يتكون فى ضمير الجماعه بطريقه لايشعر بها شأنه فى ذلك شأن قواعد اللغه والأخلاق وغيرها من الأمور التى يخلقها المجتمع لنفسه بنفسه •

التقاليد : يقول حسن الساعاتى أن التقاليد عادات مقتبسة اقتباسا رئسيا أى من الماضى الى الحاضر ثم من الحاضر الى المستقبل فهى تنقل وتورث من جيل الى جيل ومن السلف الى الخلف على مر الزمان • واقتباس التقاليد لا تقف فى طريقه الموانع لما بين المورث والمقتبس من التباين العظيم فى التأثير والتأثر •

العرف : هو نوع من العادات التقليدية يشبه التقاليد من ناحية أنه تقليدى وعريق ومتوارث وملزم الا أنه يختلف عنها فى درجة الزامه وانتشاره وشموله وعموميته فالتقاليد كما سبق أن بينا عادات تهم جماعة أو فئة أو طبقة فهى عادات ضيقة النطاق نسبيا فى انتشارها أما العرف فهو ذلك النوع من العادات الواسعة النطاق فى انتشارها ولذلك كان العرف فى الزامه وشموله أقرب الى القانون منه الى التقاليد •

وهناك فرق آخر بين التقاليد والعرف من حيث علاقتهما بالقانون ذلك أن التقاليد تعمل على تدعيم الطبقات والجماعات وتوطيد أركانها ومراعاة مصلحتها لدرجة أنها تتعارض أحيانا مع القانون ومع النظام العام للدولة كما في تقاليد الاخذ بالثأر عند بعض الجماعات في مصر •

فالاعراف قوة كبيرة ملزمة ومسيطرة على تصرفات البشر في كل مكان عبر التاريخ ، وقوة يهتدى بها الى معرفة ما يكن عليه ومعرفة الطرق والاساليب التى نعمل بها ما نريد عمله ويعرف ديوى ، همبر العرف بأنه " طرق السلوك التى يعتقد أولو الامر سواء كانوا أقلية أم أكثرية أنها طرق جوهرية لرفاهية المجتمع ولصلاح حاله وهذه الطرق هى الاوامر والنواهى الخاصة بكل ثقافة من الثقافات•

أما سابير Sapir فيقول أن اصطلاح العرف Mores يعنى تلك العادات التى تتضمن درجة مرتفعة من الشعور بالصواب أو الخطأ فى طرق السلوك المختلفة • والعرف عند أى جماعة هو أخلاقياتها غير المصاغة وغير المقننة كما تبدو فى السلوك العملى •

<u>أنواع العرف</u> : هناك نوعين من الاعراف : الاعراف الآمرة أو السنن — والنوع الثانى يسمى بالعرف المكرر ، والاخير ذلك النوع من العرف الذى لا يدانى العرف الآمر فى قوة الالزام ودرجته ولذلك يستطيع الناس أن يخالفوه •

يعرف بانزيو الاعراف الحتمية أو السنن الاجتماعية بانها اصطلاح يطلق على تلك الممارسات والقواعد التى تحكم أساسا النشاطات المتعلقة بمنح الحياه للفرد أو سلبها منه وبعبارة أخرى هى اصطلاح يطلق على تلك العادات التى يجب أن تطاع لانها بكل تأكيد جوهرية لصالح المجتمع • والسنن تتضمن التعميمات الفلسفية والاخلاقية والعقائد والقواعد والمعايير الخاصة لصالح الجماعة ورفاهيتها •

أما المحرمات فهى نوع من أنواع العرف الحتمى أو السنن وقد يشار اليها أحيانا بالمحظورات أو النواهى المقدسة وهى مجموعة من الامور والافعال

والمواقف التى يجب أن يتجنب الافراد القيام بها فهى تحرم على الاخ أن يتزوج أخته وعلى الاب أن يتزوج ابنته •

العادات المستحدثة : يقصد بها كل ما يستجد فى المجتمع من ممارسات أو استعمالات اجتماعية سواء فى شكل موضات Fashions أو بدع Fads أو نزوات أى تقاليع والموضات هى الممارسات الجديدة التى تستشيغها الجماعة وتتقبلها فتنتشر بين كثير من الافراد والموضات عادات لاتتصف بالاستقرار والدوام فهى فى الغالب قصيرة الاجل سريعة الزوال وبعد فنائها تتلوها موضوعات أخرى •

أما البدع فهى ممارسات جديدة شبيهه بالموضات أو تعد موضات مبالغ فيها ولذا فهى أضيق انتشارا بين الناس •

أما النزوات أو التقاليع فهى ممارسات مستحدثه تشبه الموضات والبدع غير أنها تختلف عنها فى المبالغة الزائدة عن حد المستساغ والمقبول ولذا فهى تتسم بطابع الهستيرية •

وظائف العادات الاجتماعية أو الطرق الشعبية : هناك عدة وظائف يمكن تحديدها فى الاتى :

١ — **الوظيفة الاقتصادية :** ان من أبرز وظائف العادات الاجتماعيه أنها تسهل على الناس أمور حياتهم ولذلك يقال عنها أنها اقتصاديه فى نتائجها لانها تختصر الوقت وتقلل الجهد العقلي والنفسي الذى يبذل فى التفكير فى تفاصيل كل فعل يتكرر حدوثه مما حدا بكمولى الى القول بأن مسايره العادات عليه رخيصه نفسانيا Psychically chee, ففى اطار العادات الاجتماعيه أو الطرق الشعبيه ينتظم نشاط القوم وسلوكهم •

٢ — **الوظيفه الأرشاديه التوجيهيه :** يقول أرنولد جرين أن العادات الاجتماعيه أو الطرق الشعبيه هى المصابيح الهاديه التى ترشد الفرد وتهديه ألى التصرف المتوقع منه فى مجتمعه وفى حياته بوجه عام فهى تقوم بترتيب ما يتطلبه نشاط معين وبلورته ووضعه فى أنماط معينه من السلوك والافعال وردود الافعال وبذلك تسهل على الأفراد التعرف عليها وتيسر عليهم التعامل بعضهم مع بعض •

٣ ـ الوظيفه الجماليه : فالعادات ترشد الفرد الى الجميل والحسن والمستاغ والمستحب واللائق من الأفعال والسلوك فهي ترشد الفرد الى فن الحياه بمعنى فن التعامل مع الناس تعاملا حسنا ومجاملتهم والمحافظه على شعورهم ومشاركتهم في آلامهم وأفراحهم حتى يألفونه فينسجم معهم وينسجمون معه • فالوظيفه الجماليه للعادات الأجتماعيه تتضح بأجلى معانيها في تلك الطائفه من العادات الأجتماعيه والتي تعرف بأداب اللياقه أو الاتيكيت Etiquette أو البروتوكول Protocal أو الخصال الحسنه

ويرى ماكيفر وبيج أن أداب اللياقه هي الطرق التي تميز سطحيا الطبقات الأجتماعيه والجماعات المهنيه وغير المهنيه وكثير ماتتخذكعلاقه أو دليل على مؤهلات الشخص وعمله•

الوظيفه التنبئيه : اذا عرفت العادات الأجتماعيه التي تسود مجتمع معين يمكن التنبؤ بنوع سلوك الفرد الذي ينتمي لهذا المجتمع من حيث أنه سوف يسلك سلوكا على حسب هذه العادات وعلى الأقل في معظم المواقف التي يواجهها • فالعادات والطرق الشعبيه تمدنا بمجموعه من التوقعات التقليديه والتي يعتمد عليها الفرد والجماعه وبدون هذه التوقعات لاتستطيع الجماعه الاستقرار في حياه أجتماعيه منتظمه•

القيم الاسلاميه : القيم في الاسلام ثابتة ومتغيرة • والقيم الثابتة لا تخضع للازمان ولا للبيئات ولا تتغير بتغير الاماكن والعصور فهي قيم مرتبطة بالانسان ولهذا يطلق عليها القيم الكبرى وهي تلك القيم المرتبطة بالعقيدة والاخلاق والتي تقوم على أساس انساني خالص قوامه الحب والاخاء والرحمة • أما القيم المتغيرة فانها تختلف باختلاف الزمان والمكان وتخضع لأختلاف الظروف الاجتماعية والبيئية ، ولقد أقر الاسلام القيم الاجتماعية والمادية جميعا في تكامل يستهدف تغطية حاجات الانسان ويرتفع عن المطامع والاهواء •

ولقد وضع الاسلام نظاما للقيم يختلف في كثير من عناصره ومواردة عن الانظمة التي عرفتها حضارات الرومان والفرس وتفسيرات الاديان السابقة وبذلك حفظ النفس البشرية من الاخطار واحتقار المادة وقتل النفس وكذا حماها من الملذات الا التي شرعها الله بالحق وكذا

من اسراف اللذات والشهوات ودفع النفس البشريه عن العبوديه لغير الله ٠

لقد جعل الاسلام أساس القيم — التوحيد — التقوى — العدل — الكرامه — الانسانيه — الايمان بالله — ونادى بالحريه وحث على - سم والعمل ودعا الى المساواه والاخاء وجمع بين عمل الدنيا وعمل الاخره ٠ والاسلام لم يحتقر القيم الماديه ولم يرفضها ولكنه جعلها جنبا الى جنب فى الاهميه مع القيم الروحيه والنفسيه كذلك لم يعرقل الاسلام تطور القيم الصغرى التى فرضها تقدم الزمن وتطور البيئه مع المحافظه على القيم العليا كما هى وعدم الخروج عليها ٠

ومن هنا أختلف الفكر الاسلامى عن الفكر الغربى فيما أطلق عليه سلم القيم أو ترتيب القيم ، وذلك أنه من شأن كل أمه من الامم أن تختار الاسلوب الذى تراه فى النظر الى القيم وترتيب سلمها واذا كان الفكر الغربى يرى أن للقيم سلم يتفق مع مطامحه وأهوائه فان للفكر الاسلامى قيما تتصل بما أقره الله وصدق من قال بسم الله الرحمن الرحيم "قد أفلح المؤمنون الذين هم فى صلاتهم خاشعون والذين هم عن اللغو معرضون والذين هم للزكاه فاعلون والذين هم لفروجهم حافظون ألا على أزواجهم أو ما ملكت أيمانهم فانهم غير ملومين ممن أبتغى وراء ذلك فأولئك هم العادون والذين هم لاماناتهم وعهدهم راعون والذين هم على صلواتهم يحافظون"

وهذا سلم للقيم فى الاسلام يقدم منها الصلاه — الاعراض عن اللغو — أداء كاه — حفظ الفروج والعروض — حفظ الامنه والعهد — المحافظه على أداء الصلاه ى مواعيدها ٠

قيم الاسلام الكبرى ثابته لاتتغير مع الزمن لان الاديان الوضعيه والفلسفات هى الـ ى تتطور وتتغير أما الدين السماوى الربانى فانه يدعوا الناس الى أن يتطوروا هم ليتلاقوا معه وليلتقوا به ولما كان الانسان هو الانسان فى كل زمان وكان لذا فان هذه القيم الثابته دائما أبدا ماتكون ثابته وملتصقه بالانسان. وأن الدعوه الى تغيير قائمه القيم الثابته انما هى واحده من الدعوات التى حملت لواءها الفلسفه الماديه ومن وراءها دعاء تدمير القيم الانسانيه لاحلال فهوم التطور المطلق والحريه غير المحدوده ٠ وقد تتغير القيم الصغرى كالعادات لتقاليد وهى من صنع المجتمع الا انه ليس من شأن هذا ان يحطم أى قيمه من القيم العليا ٠

توظيف القيم والمبادئ الاسلاميه لاحداث التغيرات التنمويه : التنميه فى المفهوم الاسلامى

تستهدف الانسان أولا وأخيرا فهى ليست تنميه غربيه (رأسماليه أو ماركسيه) بل تنميه الأسلوب والغايه • فالتنميه الرأسماليه تؤدى الى مجتمعات استهلاكيه فارغه الفؤاد ، قلقه النفس ، تجعل التكنولوجيا الهها المعبود ، وهى أنانيه تعيش بحبوحتها الماديه على حساب بؤس الاخرين وفقرهم ، والتنميه والنمو على كل حال ليس هدفا وغايه بل وسيله لحياه انسانيه أفضل والتطلع الى موقف أنسانى غير خاضع للتكنولوجيا ليس رجعيه ولاانهزاميه بل موقف تقدمى وجهد بطولى • والاسلوب الماركسى المادى يطعم الانسان فى الوقت نفسه الذى يقتل فيه انسانيته•
لذا فنظم النمو الاقتصادى المتقاربة فى الغرب والتى تنظر الى العالم من الزاوية نفسها لاتصلح للمجتمع الاسلامى •

فالتنمية الاسلامية والتى تعنى بالانسان فى المقام الأول لابد وأن تكون تنمية مدروسة واقعية توضح الأولويات وتبنى النتائج على المقدمات وتتمسك بالعدل بين الناس فى المغنم والمغرم ، فى الانتاج والتوزيع • تنمية تتصف بدرجة عالية من المشاركة بين الحكام والمحكومين •

ونظرا لأن أجهزة التنمية أجهزة بشرية تحمل نسقا من الأفكار والتصورات التى تنتمى الى ثقافة معينة تحاول نقلها وارسالها داخل مجتمع له بناؤه الثقافى لذا فان النسق القيمى يلعب دورا هاما فى عملية التنمية • فالتأكيد على تنمية أفراد المجتمع كهدف أمر يتطلب البحث الجدى عن المعوقات المعنوية للتنمية البشرية وخاصة العوامل القيمية المحركة أو المعوقة لحركة الانسان فالنسق القيمى لفرد ما أو مجتمع كثيرا ما تتضمن قيما ايجابية داعية لحركة المجتمع وتقدمه فى الوقت الذى قد يتضمن قيما أخرى سلبية مناهضة لهذا التقدم •

المؤسسات الاجتماعية

في الواقع أن أي مجتمع انساني يجب أن تتوفر لديه مؤسسات اجتماعية حتى تقوم له قائمة • ولفهم ماهية المؤسسة الاجتماعية وكيفية أداء وظائفها يجب أولا التعرض لمصطلحين أساسيين في علم الاجتماع والتمييز بينهما الا وهما المؤسسة والهيئة .ء فالهيئة هي عبارة عن جماعة رسمية منظمة في شكل معين لتحقيق بعض الاهداف • والهيئة دائما يكون لها اسم ومكان خاص بها ويكون لها أيضا قواعد ونظم وتدرج طبقي للمراكز بها حتى يعرف كل فرد موضعه بالهيئة التي ينتمي اليها • كما يكون للهيئة القواعد المحددة لكيفية اختيار واحلال الاعضاء • فمجالس الابناء والجمعيات التعاونية والمساجد والمدارس والمستشفيات أمثلة للهيئات بالمجتمع • حيث كل منها يمثل جماعة حقيقية لمجموعة الافراد والتي تتوفر بها أركان الهيئة السابق ذكرها •

ومن ناحية أخرى فالمؤسسة لا تعتبر جماعة حقيقية بل هي اجراء وأسلوب • فالمؤسسة هي أسلوب ثابت رسمي معترف به لتحقيق شئ معين أو أداء نشاط ما بالمجتمع • فالنشاط يعتبر مؤسس عندما تتبلور به مجموعة من الادوار الاجتماعية عندما يعرف الافراد مواضعهم بالبنيان الاجتماعي وكذلك عندما يتقبل المجتمع هذا النظام للادوار الاجتماعية • فأسلوب أداء شئ معين يعتبر مؤسس عندما يوافق أعضاء جماعة ما على الوسائل المتبعة لاداء هذا الشئ فمثلا عندما ينشئ أفراد المجتمع طرقا رسمية معينة لتعليم أطفالهم عندئذ يكون لدينا المؤسسة التعليمية بالمجتمع •

فالمؤسسات الاجتماعية تحتاج لهيئات معينة لاداء أنشطتها فلا يمكن أن نجد أى مؤسسة بدون على الاقل هيئة واحدة تصاحبها • فمثلا كيف تقوم المؤسسة الدينية بأداء وظائفها بدون وجود مساجد أو كنائس ؟ فالمؤسسات غير ذات قيمة بدون الهيئات التى تنجز مهامها • فبايجاز يمكن القول أن المؤسسات هى عبارة عن أساليب أداء أهداف ووظائف معينة بينما الهيئات هى الجماعات التى تقوم بتأدية هذه الاهداف والوظائف •

وفى الواقع أن هناك عديد من المؤسسات الاجتماعية فى أى مجتمع انسانى ولكن كافة المجتمعات فى مختلف الازمنة والعصور قد ثبت أنها تحتاج الى خمسة مؤسسات رئيسية لا غنى لاى مجتمع عن أى عنها حتى يستطيع المجتمع توفير الاحتياجات الجوهرية الملحة • هذه الاحتياجات الجوهرية تتمثل فى رعاية وتنشئة الاطفال ، تعليم الصغار توفير السلع والخدمات ووسائل الضبط الاجتماعى • والخمس مؤسسات الاجتماعية الاساسية التى تقابل هذه الاحتياجات هى الاسرة والدين والتعليم والسياسة والاقتصاد •

الاسرة

يمكن تعريف الاسرة على أنها جماعة قرابية ذات مسئولية أساسية نحو تنشئة أطفالها وكذلك تحقيق احتياجات أخرى معينة فهي تتكون من مجموعة من الافراد تربطهم ببعضهم صلة الدم أو الزواج أو التبني ويعيشون معا لفترة زمنية غير محددة • والشكل النمطي للاسرة عبر التاريخ الانساني يتكون من زوج وزوجة وأطفالهم • ولكن هناك تباينات عديدة يأخذها بنيان الاسرة من ثقافة الى أخرى ومن مجتمع الى آخر ويجب على دارسي علم الاجتماع الدراية بها •

البنيان الزواجي :

يأخذ البنيان الزواجي أشكالا مختلفة باختلاف الثقافات• فأولا من حيث شكل الزواج نجد هناك عدة أنماط للزواج تنتشر بين المجتمعات الانسانية فهناك الزواج الاحادي • وهو الزواج الذي يتم بين امرأة واحدة ورجل واحد وهذا النمط الزواجي هو أكثر الانماط شيوعا في العالم • وهناك الزواج متعدد الزوجات وهو زواج رجل لامرأتين أو أكثر في وقت واحد وهناك الزواج متعدد الازواج وهو زواج امرأة لرجلين أو أكثر في وقت واحد وهذا النمط نادر التواجد في العالم الى حد كبير • وأخيرا هناك الزواج الجماعي وهو الزواج الذي يتم بين رجلين أو أكثر بامرأتين أو أكثر في نفس الوقت وقد اندثر غالبا هذا النمط من العالم الان •

يختلف البنيان الزواجي ثانيا وفقا لقيود الزواج حيث تحدد كل ثقافة بعض القواعد الخاصة باختيار قرناء الزواج فهناك الزواج الخارجي حيث يجب على الافراد في هذا الشكل أن يتزوجوا من خارج جماعات معينة فمثلا في

معظم المجتمعات لا يسمح بالزواج من أفراد نفس الاسرة الحالية كما لا يسمح بالزواج بين أفراد ذوى صلات دم معينة • كما تطلب بعض القبائل من أفرادهم الزواج من خارج القبيلة • ومن ناحية أخرى هناك الزواج الداخلى حيثأنه. يجب على الافراد وفقا لهذا الشكل أن يتزوجوا من داخل نفس الجماعة التى ينتمون اليها ، فمثلا فى الهند لا يسمح غالبا بالزواج للافراد الا من خلال نفس الطبقة الاجتماعية • كما يتطلب من الافراد فى معظم المجتمعات الانسانية أن يتزوجوا من نفس الجماعات الدينية أو العنصرية التى ينتمون اليها •

البنيان الاسرى : يختلف البنيان الاسرى من ثقافة الى أخرى ومن مجتمع الى آخر من حيث التركيب ونظام الاقامة والنسب وسلطة اتخاذ القرارات داخل الاسرة• فمن حيث تركيب الاسرة نجد هناك الاسرة البسيطة وهو النوع الاكثر شيوعا فى العالم • والاسرة البسيطة تتكون أساسا من الزوج والزوجة والابناء كما أن هناك الاسرة الممتدة وهى الاسرة التى تضم أكثر من جيلين معا فالاسرة الممتدة تتكون من جد أو أكثر وابنائهما الغير متزوجين والمتزوجين مع زوجاتهم وأبنائهم فهى تقوم أساسا على صلات الدم وقد كان هذا الشكل هو التركيب الاسرى السائد فى الريف المصرى حتى عهد قريب • والاسرة الممتدة تنتشر فى المجتمعات الزراعية عامة بالعالم حيث الاكتفاء الذاتى يعتبر سمة مميزة لهذه المجتمعات وحيث الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والعاطفية يمكن اشباعها من خلال مجموعة قرابية أكبر •

ومن حيث نظام الاقامة نجد هناك الاقامة المستقلة حيث يقيم الزوجان فى مسكن مستقل بعيدا عن مسكن أسرة الزوج أو الزوجة

وينتشر هذا النمط غالبا في نظام الاسرة البسيطة سابق الذكر. ويعتبر هو النمط الاكثر شيوعا في المجتمعات الحديثة بصفة عامة كما أن هناك نمط آخر للاقامة هو الاقامة الابوية وفيه يقيم الزوجين مع الاسرة التي نشأ فيها الزوج أي الزوجة تنتقل للاقامة مع أسرة الزوج ويرتبط هذا النمط بنظام الاسرة الممتدة المنتشرة الى حد ما بين السكان الريفيين المصريين. كما أن هناك نمط الاقامة الاموية وفيه يقيم الزوجان مع الاسرة التي نشأت فيها الزوجة . أي الزوج ينتقل للاقامة مع أسرة زوجته . ويرتبط هذا النمط هو الاخر بنظام الاسرة الممتدة في بعض المجتمعات الزراعية .

كما يختلف البنيان الاسرى من حيث النسب أي تحديد العلاقة بين الابناء والاباء . وما يترتب على ذلك من تحديد حقوق معينة للابناء بخصوص مسئولية التنشئة والانفاق والميراث الى غير ذلك من حقوق . وعموما نجد هناك ثلاثة أنماط من النسب أولها النسب المشترك وفيه ينتمى الابن أو الابنة الى كل من أسرتى الاب والام كما أنه يرث من أقاربه من الاتجاهين . ويرتبط هذا النمط من النسب بنظام الاسرة البسيطة أساسا الشائع في جميع المجتمعات المصرية عامة . ومن ناحية أخرى هناك نمط النسب الابوى وفيه ينتسب الطفل الى أسرة والده حيث أن حقوق الميراث تنحصر في انتقال الثروة من الاب الى الذكور فقط وهكذا .

وفي نفس الوقت هناك نمط النسب الاموى وفيه ينتسب الطفل الى أسرة الام ويسمى بأسمها وينحصر انتقال الثروة من الام الى الابناء الاناث فقط . وعموما هذين النمطين الاخيرين من النسب قليلا ما نجدهما في المجتمعات العصرية .

ومن حيث اختلاف البنيان الاسرى وفقا لسلطة اتخاذ القرارات داخل الاسرة نجد هناك نمط السلطة المشتركة أو الديمقراطية وفيه تكون مسئولية اتخاذ القرارات موزعة بالتساوى بين الزوج والزوجة ويرتبط هذا النمط أساسا بنظام الاسرة البسيطة ٠ فنجد أن هذا الشكل من أشكال اتخاذ القرارات يزداد انتشاره يوما بعد يوم نتيجة اكتساب المرأة كثيرا من حقوقها فى المجتمعات الحديثة ٠ ومن ناحية أخرى هناك نمط السلطة الابوية وفيه يحتكر الاب أو الجد أو أكبر الابناء الذكور مهمة اتخاذ القرارات داخل الاسرة ٠ وقد كان هذا النمط هو الاكثر شيوعا حتى عهد قريب فى المجتمع المصرى حيث أخذ نمط السلطة المشتركة يحل محله تدريجيا خاصة فى المناطق الخضرية ٠ كما أن هناك نمط السلطة الاموية وفيه تحتكر الام أو الجدة أو أكبر الاناث سلطة اتخاذ القرارات لكل ما يتعلق بالاسرة وهذا النمط نادر التواجد فى المجتمعات الانسانية فى وقتنا الحاضر ٠

وظائف الاسرة :

تقوم الاسرة كمؤسسة اجتماعية بأداء بعض المهام العديدة والهامة للمجتمع ٠ ولا شك أن طبيعة هذه الوظائف ومستوى أدائها سوف يختلف من مجتمع الى آخر ٠ الا أنه يمكن القول أن هناك اتفاق عام بين علماء الاجتماع على الوظائف التالية كمهام أساسية للاسرة فى أى مجتمع انسانى :

(١) التناسل وتنظيم السلوك الجنسى : فأفراد المجتمع ككائنات بشرية فضلا عن خصائصهم الاجتماعية لهم أيضا خصائصهم البيولوجية مثل غريزة الجنس التى يجب اشباعها وينظم المجتمع الانسانى السلوك الجنسى لافراده من خلال مؤسسة

الاسرة حيث تمنع معظم ثقافات المجتمعات الانسانية ممارسة الجنس خارج مؤسسة الاسرة • وفى نفس الوقت تنظيم هذه العلاقات الجنسية بين أفراد المجتمع داخل موسسة الاسرة يضمن التناسل والابقاء على النوع البشرى •

(٢) الرعاية والحماية : فالاسرة تعتبر مسئولة أساسا على توفير الرعاية الطبيعية للاطفال حيث يكونوا غير قادرين للقيام بهذا العبئ وحدهم • فضلا عن ذلك فالاسرة تقوم أيضا برعاية الافراد العاجزين أو القادرين وكذلك توفير الامن الاقتصادى لكبار السن •

(٣) التنشئة الاجتماعية : فعبر التاريخ الانسانى ظلت الاسرة هى المسئولة أساسا عن التنشئة الاولية للصغار• حيث يبقى الطفل بعد ميلاده لفترة زمنية على اتصال وثيق بأسرته دون سواها ، ولذلك فالاسرة يكون لها الدور الاكبر فى تشكيل اتجاهات وقيم ومعتقدات الصغار وكذلك فى تحديد نوع العلاقات التى تنشأ فيما بعد بينهم وبين سائر منظمات ومؤسسات المجتمع •

(٤) تحديد الوضع الاجتماعى والمكانة الاجتماعية فكل ثقافة يكون لها نظام نسب الابناء للاباء المعترف به سواء كان انتساب مشترك أو انتساب أبوى أو انتساب أموى • فضلا عن ذلك فالاسرة تمنح أبنائها مكانتهم ووضعهم الاجتماعى فى المجتمع• فمستوى تعليم الاباء والمهن التى يمتهنونها بالمجتمع والمستوى المادى والمعيشى لهم يحدد الى حد كبير مكانتهم وبالتالى مكانة أبنائهم ووضعهم الاجتماعى •

(٥) توفير الامن الاقتصادى : فالاسرة تعتبر من وجهة النظر الاقتصادية وحدة انتاجية ووحدة استهلاكية • فالاسرة فى

معظم الاحوال تعتبر مسئولة عن توفير الاحتياجات الاقتصادية لافرادها فمثلا الاسرة الريفية غالبا ما يعمل أفرادها معا كوحدة انتاجية واحدة لتوفير مستلزمات الحياة المادية وغير المادية الغذائية وغير الغذائية وذلك لجميع الافراد القادرين على العمل وغير القادرين على حد سواء ٠

التعليم

لا يمكن لاى مجتمع انسانى أن تقوم له قائمة دون أن يتعلم أفراده الجدد المعايير الاجتماعية والقيم والاهداف المتعلقة بهذا المجتمع ٠ ويتم هذا الدور أساسا فى أى مجتمع من خلال مؤسسة التعليم ٠ ويمكن تعريف مؤسسة التعليم على أنها نظام من المراكز والادوار المتصلة ببعضها والتى تضمن انتقال القيم والاتجاهات وأنماط السلوك والمهارات والمعارف الخاصة بمكانة مجتمع معين من جيل معين الى الجيل التالى له ٠

وظائف التعليم :

(١) نقل القيم والاتجاهات وأنماط السلوك : تقوم مؤسسة التعليم أساسا بمهمة نقل القيم والاتجاهات وأنماط السلوك بالاشتراك مع مؤسستى الاسرة والدين ٠ وذلك لكى يندمج النشئ فى مجتمعاتهم التى ينتمون اليها والتى سيعيشون فيها معظم حياتهم ٠ فالمدارس تعلم أبنائها القيم الثقافية السائدة وأنماط السلوك والاتجاهات المناسبة أو المقبولة من وجهة نظر الثقافة التى ينتمون اليها ٠ وهكذا تقوم مؤسسة التعليم بدور هام نحو تقديم النشئ الى المجتمع فى الاطار المناسب ٠ وكما يتوقعه المجتمع من هؤلاء النشئ ؟ ؟

(٢) نقل المهارات والمعارف : فضلا عن القيم والاتجاهات وأنماط

السلوك المناسبة لمجتمع معين فان هؤلاء النشئ يجب أيضا أن يكتسبوا المعارف والمهارات المطلوبة لكي يصبحوا أفرادا مفيدين للمجتمع الذي يعيشون فيه • وقد كانت الاسرة في المجتمعات القديمة تقوم بهذه المهمة في معظم الاحوال حيث يكتسب الابناء مهارة مهن الاباء وتكتسب البنات خبرات الامهات في فنون التدبير المنزلي والحياكة الى غير ذلك • ولكن حديثا نجد معظم المجتمعات ان لم يكن جميعها أخذ في الاعتماد على مؤسسة التعليم كنسق رسمي لانجاز هذه المهمة حيث المعارف العديدة المتراكمة في شتى مجالات الحياة وحيث ازدياد درجة تعقيد المجتمعات وحاجاتها الى أفراد ذوى خبرات ومهارات ومعارف علمية متميزة في عديد من الوظائف والمراكز الاجتماعية بالمجتمع •

(٣) تحديد المركز الاجتماعي : ويرتبط تحقيق هذه المهمة بالمهمة السابقة حيث تعمل المؤسسة التعليمية على شغل الافراد مراكز مهنية معينة • حيث يعمل التعليم على وضع الافراد في أوضاع مجتمعية معينة ويعلمهم كيفية أداء الادوار الاجتماعية المرتبطة بهذه المراكز •

بجانب هذه الوظائف الثلاث الاساسية الهامة لمؤسسة التعليم فان هناك بعض الوظائف الاخرى ذات الاهمية الثانوية وهي كالاتي :-

(١) وظيفة اجتماعية : فالمدارس والمعاهد التعليمية تعطي الفرصة للافراد صغار السن والشباب للتفاعل مع معلميهم ومع قرنائهم كذلك وهذا التفاعل من الاهمية بمكان حيث كثيرا ما يكون له تأثير كبير على شخصيات وكفاءة وطموح هؤلاء الافراد • فالمعلمون يقدمون لتلاميذهم القدوة والمثل في سلوكهم وكثيرا ما نجد من التلاميذ من يتخذ معلما له مثلا أعلى له طوال حياته المدرسية والعملية • كما أن أساس تقييم القائمين بالتعليم لتلاميذهم تؤثر في تكوين شخصيات هؤلاء التلاميذ الى حد كبير مستقبلا •

ومن ناحية أخرى نجد أن التفاعل مع القرناء في المعاهد التعليمية على درجة كبيرة من الاهمية هو الاخر حيث التأثير المتبادل بين هؤلاء القرناء على تعميم اتجاهاتهم وكذا اهتماماتهم الشخصية وهواياتهم • فاذا انتمى فرد معين الى مجموعة من الزملاء ذوى ميول علمية معينة ومتفوقون في تعليمهم فغالبا ما يدفع هذا الفرد نحو الحصول على أعلى الدرجات والتفوق مثلهم كذلك وبالمثل لو انتمى الفرد الى مجموعة رياضية ممن لهم بعض الاهتمامات ببعض الالعاب الرياضية فغالبا ما يدفع الفرد الى ممارسة أو هواية رياضية ما مثلهم وهكذا •

(٢) الوظيفة الابتكارية : فالمدارس والمعاهد التعليمية كما سبق القول تقوم بنقل التراث الثقافي من جيل الى جيل آخر وبالتالي تحافظ على هذا التراث الثقافي وتمونه ولكن في نفس الوقت نجد أن المجتمعات العصرية تمر بتغيرات اجتماعية تطورية عديدة باستمرار على ذلك يتوقع من المدارس والمعاهد والجماعات أن تسهم في هذا التغير الاجتماعي عن طريق تجميع المعارف الجديدة وتخزينها ونقلها • وفي نفس الوقت يتوقع منهم أن يقدموا معارف ابتكارية جديدة باستمرار لمواكبة هذه التغيرات وزيادة رفاهية الانسان وتحسين سبل الحياة باستمرار • وعلى ذلك تقوم المعاهد التعليمية بتشجيع الابتكار العلمي الخلاق من خلال توفير فرص البحث العلمي وتعريض طلابها لافكار جديدة من وقت لاخر •

الدين

يمكن القول أن المؤسسة الدينية تعتبر مؤسسة عالمية نظرا لوجودها في شكل ما في جميع المجتمعات الانسانية على وجهة الارض ومنذ مولد الحضارة الانسانية • ويهتم علماء الاجتماع بدراسة

هذه المؤسسة من أجل فهم كيفية تأثيرها على سلوك الافراد وعلى تفاعلهم الاجتماعي بالمجتمع فهم يدرسون بدراسة الدين موضوعيا دون تحيز لديانة معينة أو إعتبار لانتماءاتهم الدينية المختلفة وذلك بغرض الوقوف على الاثار المترتبة نتيجة انتماء الافراد لدين معين • ومن هنا يركز علماء الاجتماع عند دراستهم للمؤسسة الدينية على دراسة العبادات والمعتقدات المرتبطة بالديانات المختلفة وعلى كيفية تأثير هذه المعتقدات الدينية على الحياة الانسانية وعلى العلاقات الاجتماعية بين الافراد • ويمكن تعريف الدين على أنه ذلك الجزء من الثقافة الذى يتكون من المعتقدات والممارسات المشتركة والتى لاتعرف فقط ظواهر ما وراء الطبيعة وكذا علاقة الانسان بما هو مقدس ولكن أيضا بربط تلك المعتقدات والممارسات بالعالم الحقيقى بطريقة يمكن بها تحديد تعاريف أخلاقية لما هو حسن (متوافقة مع قوى ما وراء الطبيعة) أو سيئ (بمعارضة لقوى ما وراء الطبيعة) •

وظائف الدين :

(١) تقوية عوامل الوحدة فى المجتمع • ان ايمان مختلف الافراد فى المجتمع بمبادئ دينية معينة واتجاههم الى الالتزام بتعاليمها ، ومن ثم قيامهم بتأدية مختلف شعائر الدين وطقوسه بشكل موحد، كان ولا زال من أهم القوى التى تعمل على تعميق درجة التجانس فى المجتمع ، والتى تعمل على تقوية عوامل الوحدة بين مختلف الافراد فيه • وحتى فى الحالات التى يسود المجتمع فيها أكثر من ديانة واحدة يكون أهل الطائفة الدينية الواحدة أكثر تجانسا من غيرهم وأقوى وحدة فى مواجهة اتباع الديانات الاخرى •

(٢) القيام بوظيفة تثقيفية تعليمية فى المجتمع : ان قيام الدين بسرد قصص الماضى ونقل السلف الى الخلف ، وعمله على نشر مجموعة معينة من القيم الخلقية والمعتقدات الدينية يجعله يقوم

بوظيفة تثقيفية تعليمية هامة فى المجتمع ، يحاول من خلالها أن يصبغ ثقافة المجتمع وحضارته بطابع دينى مميز٠ ولما كان الدين فى الكثير من الحالات يتجه الى محاولة تفسير وتعليل ما يحير الناس من ظواهر وما يصيبهم من كوارث ٠ وان أساليب العلم الحديث وأسرار التكنولوجيا الصناعية لم تصل بعد الى حياة المجتمعات المتخلفة ، فان ثقافة المجتمعات الاقل تقدما تكون فى العادة أكثر تأثرا بالثقافة الدينية ، حيث ينتشر الايمان بالغيبيات ويكثر الاعتماد على الارواح ٠

(٣) الاسهام فى عملية التنشئة الاجتماعية بالنسبة لمختلف الافراد فى المجتمع ٠ ان اتجاه الديانات المختلفة الى الاعتماد على المؤسسات الدينية فى نشر مبادئها وتعاليمها يجعلها تشارك مشاركة فعالة فى عملية التنشئة الاجتماعية بالنسبة لمختلف الافراد والجماعات وذلك لان ايمان الفرد بقيم ومبادئ معينة والتزامه بنصوص وتعاليم محددة يجعله ـ فى فكره وسلكه ـ نتاج حضارة معينة يشكل الدين أحد مقوماتها الاساسية ٠ ومما يوضح أثر الدين ودوره فى عملية التنشئة الاجتماعية ، انعدام حرية إختيار الديانة بالنسبة للطفل وتأثره بالجو الثقافى الذى يسود حياة العائلة ، واتجاه الفرد فى بعض الحالات ـ الى تأدية مختلف الشعائر الدينية واحترام رهبة الاماكن المقدسة دون وعى حقيقى لما ينطوى عليه سلوكه من معان ودلالات ٠

(٤) المساهمة فى تكوين ضمير الفرد والجماعة : لما كانت كافة الاديان قد قالت بعجز الانسان أمام القوى الالهية ، وأضافت الى ذلك قولها بأن رغبة الله نافذة وقادرة على تبديد كل مادونها من رغبات انسانية ، وان هذه الرغبة ـ فى حد ذاتها ـ هى رغبة فى اقرار العدل بين الناس ، فانها وعدت المحسن من الناس خيرا

وتوعدت المسيء شرا • ومع اتجاه تعاليم الدين الى وعد المحسن ووعيد المسيء أصبح من المحتم على ... من أن يتجه الى الله طلبا للرحمة والغفران وتوخيا طريق الخير والصواب • وبهذا عملت المبادئ الدينية وما يرتبط بها من قيم ومعتقدات مختلفة على تقوية قوى الضبط الاجتماعي الداخلي ، كما ساهمت في تكوين ضمير الانسان وتقوية واعز الخير لديه •

(٥) تقوية عوامل الاستقرار الذهني وأضعاف عوامل القلق النفسي لدى مختلف الافراد في المجتمع : ان قيام الدين بمحاولة التنبؤ بأسرار ما بعد الحياة واتجاهه الى تبشير المؤمنين خيرا لقاء احسانهم وصبرهم على ظلم الظالمين ووعيد المسيئين شرا لقاء ظلمهم للاخرين وعدم امتثالهم لتعاليم الدين جعله يعمل على حل الكثير من مشاكل الناس الذهنية والنفسية ، وبالتالي يعمل على تقوية عوامل الاستقرار في حياة المجتمع بوجه عام • ولهذا يقول تنويتبي ان حياة أولئك الذين يؤمنون بأن لهم دين أقبل صعوبة من حياة من لا دين لهم •

(٦) تنظيم بعض العلاقات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع : تتجه الديانات بشكل عام الى محاولة تنظيم الكثير من العلاقات الانسانية ، اذ بينما يتجه بعضها الى محاولة تقسيم المجتمع الى طبقات اجتماعية ودينية مميزة يتجه بعضها الاخر الى محاولة القضاء على أسس التفرقة والتمييز في المجتمع • وبينما تتجه بعض الاديان الى محاولة تنظيم علاقة الانسان بخالقه فقط يتجه بعضها الاخر الى محاولة تنظيم علاقة الانسان بخالقه وبغيره من أفراد المجتمع في الوقت ذاته ،وعلى سبيل المثال ، يتجه الاسلام الى محاولة تنظيم الكثير من العلاقات التي تربط مختلف أفراد الاسرة والمجتمع بعضها الى بعض ، وذلك من خلال دعوته الى اقرار العدل والمساواة بين الناس واتجاهه الى تحديد شروط الزواج والطلاق وطرق تقسيم الارث وشكل الملكية وخلافه •

التغيــــــر الاجتمــــاعـــــــى

التغــــير حقيقــــة واقعــــة فــــى كــل المجتمعـــات علــــى اختــــلاف درجــاتهــــا ما فــى ذلك شك أن المجتمـــع أو النسق المجتمعــــى كشبكــة مركبـــة ومعقـــدة مـــن العــــلاقــات الاجتماعيــــة لا يــوجــد ولا يمكـــن لــــه أن يــوجــد فـــى صـــورة ستاتيكيـــة ، بـــل يــــوجــد دائمــا فــــى صــورة دينــاميكيــــة ، تلــك الحالـــة تكشــف عـــن التعــديــلات المتتاليـــة فـــى طبيعـــة ومضمـــون بنـــاء الجمـــاعـــات والنظــم والعـــلاقــات الاجتماعيـــة ، كمـــا أن البنـــاء الاجتماعــى لاى مجتمـــع لا يمكـــن النظـــر اليــــه باعتبــاره شيئـــا ثابتـــا بـــل ينبغـــــى النظـــر اليــــه كمـــا لـــو كـــان فـــى حالـــة مـــن التـوازن والثبـــات الـــذى لا يلبـــث أن يضطـــرب ويختـــل لتـــدخــل عـــامــل آخـــر •

ولان التغــــير حقيقــــة واقعــــة فليس هنــــاك جــانــب مــــن جـوانب الحيــــاة الاجتماعيـــــة لا يخضــــع وباستمـــرار لعمليـــات التغـــير والتغـــــيير ، ولــذلك فــان مـــوضـــوع التغــــير الاجتماعـــى خطـــى بعـــدد وافــر مــــن الدراســــات علـــى مــــر الفـــترات التاريخيـــة الماضيـــة منـــذ نشـــأة علـــم الاجتمــــاع وحــــتى الان • ومــع هــــذا الخــــط الـــوافـر مــــن الدراســــات الا٠أن كثــيرا مـــن الكتـــابــــات الســـوسيـــولـــوجيــــة الحـديثـــة تجمـــع عـــلى أن علمـــاء الاجتمـــاع يفتقـــرون نظرية شـــاملـــــة متكـاملـــــة فــــى التغـــير الاجتماعـــــى ، وقـــد نكـــــون أكـــثر دقـــة اذا قلنـــــا أن علمـــاء الاجتمـــاع فـــى دراســـاتهــم للتغـــير لا يعــــانــــون مــــن قلـــــة النظريـــات بـــل يعـــانــــون مــــن كـــثرتهـــا علـــى حـــد قـــول ألكس أنكلز

الاتجـاهـــات النظريـــة فـــى دراســـة التغـــير الاجتماعـــى : لقـــد ظهـــرت فـــى تــاريـــخ النظريـــة الســوسيــولوجيـــة اتجــاهـــات متعـــددة عالجـت مـوضــوع التغــــير الاجتماعـــى والتغــــير الثقــافـــــــنى وحـــاولـت أن تــترســم خطـــاه ونتائجه ولقـــد كـــان لكـــل منهـــا وجهـــة نظـــر خاصـــة فـــى تفســـير عواملـــــه وتحديد اتجـاهـــاتــه ، وعلـــى حـــد قـــول جـامــع فلقـــد ظلـت نظريـــات التغـــــير الاجتماعـــــى الـــتى طرحـــت حـــتى الان مرتبطـــة ارتبـــاطـــا وثيقـــا بالتفسيرات

الفلسفية للتاريخ ، وهناك أكثر من طريقة لتصنيف هذه النظريات لعل منها ما أورده جامع حيث يقول " ان العلماء الاجتماعيون اتجهوا وخاصة منذ بداية النصف الثاني من القرن التاسع عشر نحو محاولات لتفسير التغير الاجتماعي ومعرفة أسبابه ومصادره حيث ترتب على هذه المحاولات ظهور نظريات متعددة بعضها يعتبر التغير الاجتماعي ظاهرة طبيعية تنتج من قوى داخلية في بنيان الجهاز الاجتماعي وعملياته المتباينة مثل كل من النظرية التطورية والنظرية المهامية ، والبعض الاخر يعتبره ظاهرة هي في الواقع عاقبة لمسببات معينة بعضها داخلي والبعض الاخر خارجي ومثال هذه النظريات نظرية الانتشار الثقافي ونظرية التصنيع •

وعموما ولغرض التصنيف والفهم يقسم جامع مصادر التغير الى أربعة أنواع : (١) المصدر التطوري الذي يحتوى على نظريتي التطور الكلاسيكية والتطور المتعدد (٢) المصدر السيكولوجي وهو ينطوى على كل من (أ) نظرية اعتراض الاشباع الحاجاتي الانساني، (ب) نظرية الدافع الاحرازى (جـ) النظرية السيكولوجية للتصنيع، (٣) المصدر الثقافي ويشمل : (أ) نظرية الانتشار الثقافي ، (ب) نظرية الارتباط الثقافي الاجتماعي (جـ) نظرية المتناقضات الثقافية، (د) نظرية الفجوة الثقافية • (٤) المصدر المجتمعي ويشمل : (أ) نظرية القيادة الالهامية ، (ب) نظرية التوتر الطبقي ، (جـ) النظرية الاتزانية أو البنائية المهامية للتغير الاجتماعي (د) النظرية النزاعية للتغير الاجتماعي •

بينما يميل بوتومور الى تقسيم نظريات التغير الاجتماعي تبعا لاتجاه التغير الى قسمين : الاول هو النظريات الخطية أى تلك التي تقول بسير حركة المجتمع في خط واحد، والقسم الثاني هو النظريات الدائرية أى التي تقول بسير تلك الحركة في اتجاه دائرى ، وقد تدور العملية مرة واحدة أو قد تتعدد الدورات ، وتعتبر نظريات كونت وسبنسر وهوبهوس وماركس من أهم النظريات الخطية بينما من أهم النظريات الدائرية نظرية باريتو (دورة الصفوة) ونظريات سوروكين وتوينبى وهناك تقسيمات أخرى تقوم على أساس محاولة تفسير التغير

،الاجتماعي من خلال عوامل التغيير لعل أهمها ماأورده أوجبرن ونوموكوف ٠

وسنتناول فيما يلي عرضا لاهم الاتجاهات النظرية في دراسة التغيير تبعا لتقسيم أوجبرن ونوموكوف لعوامل التغيير الاجتماعي

مصادر التغيير الاجتماعي : يدخل الانسان من أجل البقاء ومن أجل التعامل مع البيئة التي يعيش فيها في علاقات متعددة سواء كانت اجتماعية أو ثقافية أو طبيعية تقوم على قاعدة التفاعل المستمر وتتعرض باستمرار لتغييرات قصيرة أو بعيدة المدى ، ويلاحظ أن بعض هذه العلاقات تفترضها عليه ثقافته والاخرى يفرضها الانسان على الثقافة ، هذا وقد اتفق كثير من علماء الاجتماع على عدة عوامل باعتبارها مصادر التغيير الاجتماعي وسنتناول في الاتي هذه العوامل كما أوردها أوجبرن ونوموكوف ٠

١ — العامل الجغرافي : يقصد بالعوامل الجغرافية مكونات البيئة الطبيعية التي يعيش فيها الانسان والتي تفسر طبيعة الحياة الثقافية والاجتماعية وتشمل الموقع والتضاريس والتربة والمناخ والمواد الاولية ، ولقد أوضح سوروث هنكتون في كتابة نيابيع الحضارة تأثيرالجغرافيا والمناخ في تطور الحضارات حيث أوضح أن الحضارات الراقية كانت قد تطورت في المناطق المعتدلة حيث يزداد نشاط السكان ازديادا كبيرا ٠

ولعل أوضح الامور دلالة على تأثير الدخل القومي وبالتالي مستوى المعيشة والرخاء في المجتمع بما تتضمنه الارض من ثروات هو أن اقتصاديات المجتمعات التي تغلب عليها الطبيعة الصحراوية ، لاراضي البور أو الملحية تختلف عن تلك الزاخرة بمناجم الفحم او الحديد أو الذهب أو مساقط المياه وهذه بلا شك تنعكس على الظروف السياسية وحياة المجتمع ، وعكس ذلك هو الصحيح حيث أن الظروف البيئية غير الموائية مثل تغيير المناخ وهبوب العواصف والاعاصير والفيضانات وقيام البراكين واشتداد الحرارة أو البرودة قد

تتسبب في اهمال التربه مما يفقدها خصوبتها أو قد يقضي الى تغيير نوع العمل أو الى الهجره وفي كل الحالات ينبغي التكيف مع هذه الظروف من حيث تغيير طرق المعيشه وأسلوب الحياه الاجتماعيه والظروف السياسيه المحيطه.

الا انه قد ينبغي القول ان الانسان استطاع بما توصل اليه من علم وتكنولوجيا أن يطوع البيئه الطبيعيه وأن يستخدم مصادرها أستخداما ايجابيا لرفاهيته كما انها لم تعد حتميه في تحديد مجالات نشاطه الى جانب أنه ليس في امكانها تفسير معظم التغيرات الاجتماعيه ، ففي البيئه الجغرافيه يمكن أن تنشأ بها حضارتان مختلفتان تماما ومثال ذلك أن مناخ أوربا لم يتغير في القرون الخمسه الماضيه ومع ذلك فقد تغير النظام الاجتماعي تغيرا ملحوظا نتيجه للثورات المناعيه.

٢ — **عامل الطبيعه الانسانيه** : ويطلق عليه البعض العامل البيولوجي أو العنصري وهو يفسر التغير على أسس بيولوجيه أو عنصريه على أساس اختلاف درجات الذكاء والطاقه والقابليه عند الافراد ، فقوم العائله او الجنس يقرر السلوك الشخصي، وهذا العامل يمكن تقسيمه الى التقسيمات الفرعيه التاليه.

أ — عامل الجنس: اى ان الجنس يقرر مقدره الانسان والأمه على احداث التغيير.

ب — العامل النفسي: وهو يفسر التغيير الاجتماعي على اساس الميول الفطريه والغذاء والطاقه.

ج — عامل التنافس الطبيعي: وهو يفسر التغيير على اساس ان التنافس هو جزء من قانون الحياه ، ومن خلال هذا التنافس أو الصراع تختار الطبيعه الاصلح للبقاء باعتباره العامل الرئيسي للتغيير . والتنافس يبرز الى الامام افضل الناس الصالحين للبقاء ويقضي على الضعفاء.

٣ — **العامل الحضاري او الثقافي**: تلعب العوامل الفكريه او الثقافيه بما تشتمل عليه من ادوات وعلوم ومعتقدات فلسفيه ودينيه اكبر الاثر في تنظيم الحياه الاجتماعيه ويكون اثر هذه العوامل واضحا في المجتمعات المختلفه ويمكن تقسيم هذا العامل الى مجموعه من العوامل الفرعيه.

أ ـ العامل الديني : يقترن هذا العامل بماكس فيبير والذى حاول من خلال نظريته أن يبرهن على خطأ القضية الاساسية التى تنهض عليها الماركسية وهى أن كل الظواهر الثقافية بما فى ذلك الدين تخضع لتحديد القوى الاقتصادية ، فماركس يذهب الى أن الاصلاح البروتستانتى كان نتاجا لظهور الرأسمالية ، وحينما قرر فيبير اختبار هذا الغرض حصل على نتائج مختلفة تماما ، وهو يرى أن الاخلاق البروتستانتية كانت شرطا ضروريا وان لم يكن كافيا لظهور الرأسمالية الحديثة٠

ب ـ العامل الاقتصادى المادى : ولقد ارتبط العامل الاقتصادى كوسيلة لاحداث التغيير وتفسيره بكارل ماركس حيث يرى أن هذا العامل الذى يتكون أساسا من الوسائل التكنولوجية للانتاج يحدد التنظيم الاجتماعى للانتاج الذى يعنى العلاقات التى ينبغى على الناس أن يدخلوا فيها أو هم يدخلون فيها بالفعل لانتاج السلع بطريقة أكثر كفاءة مما لو عملوا منفرلين ، وتنمو هذه العلاقات فى رأى ماركس مستقلة عن الادارة الانسانية ـ بل ان تنظيم الانتاج الذى يسميه ماركس البناء الاقتصادى للمجتمع لا يحدد فقط البناء الفوقى الكلى ولكنه يشكله أى أنه يشكل التنظيم السياسى والقانون والدين والفلسفة والادب والعلم والاخلاق ذاتها ٠

د ـ العامل التكنولوجى : يفسر هذا العامل التغير على أساس العوامل التقنية أو التكنولوجية ولقد اعتبر آيرس التكنولوجيا بأنها المحرك الاول الذى يخلق التغيير حيث يرى أن أى تغير فى التكنولوجيا لابد وأن يتبعه بالضرورة تغييرا اجتماعيا ويعتقد أن المجتمع انما هو نتاج للتكنولوجيا ٠

هـ ـ العامل الاقتصادى السياسى : وهذا العامل يوضح أهمية السلطة فى وضع القوانين والانظمة اللازمة لاحداث التغيير واحداث التقدم وهو يبين دور العمليات السياسية فى احداث التغيير ، ويعتقد البروفسور جون آر صاحب هذه النظرية أن مجلس المحكمة العليا فى الولايات المتحدة هو أبو الاقتصاد الامريكى وأنه باتباع الاجراءات القانونية وبالمقدرة على سن القوانين وحل التناقضات

فانه سيكون في الامكان تحقيق التغيير بنظام ودون الحاجة الى ايقاع المجتمع في فوضى كلية •

ز - العامل العائلي : ويشرح هذا العامل التغير من منطلق أن العائلة هي المؤسسة الرئيسية لاحداث التغيير •

ح - عامل التخصص وتقسيم العمل : حيث يعتبر التغير في هذه الحالة راجعا الى تقسيم العمل ومن أوائل من ركزوا على هذا العامل دور كايم الذي يرى أن تقسيم العمل عامل هام في تحديد سلوك المجتمع ، ويعد كتابة تقسيم العمل الاجتماعي والذي كان فاتحة أعماله السوسيولوجية دراسة كلاسيكية للتضامن الاجتماعي فلقد عالج في الفصل الاول من الكتاب الظواهر بصفة عامة باعتبارها نتائج مصاحبة لتقسيم العمل في المجتمع والذي إعتبره متغيرا مستقلا ، وقد لاحظ دور كايم حينما قارن المجتمعات القديمة والمجتمعات الاكثر تطورا أن الاولى تتميز بوجود نوع من التضامن الالي أما الثانية فيسودها تضامن عضوى •

ويعتمد التضامن الالي على التماثل بين أعضاء المجتمع بينما يستمد التضامن العضوى أسسه من التباين ، ويصاحب نحو تقسيم العمل في المجتمع ظهور التضامن العضوى فتقسيم العمل وما يترتب عليه من تباين بين الافراد يعمل على تدعيم نوع من التساند المتبادل في المجتمع وينعكس هذا التساند المتبادل على العقلية الانسانية والاخلاقيات كما أنه يبدو في ظاهرة التضامن العضوى ذاتها وكلما ازداد هذا التضامن رسوخا قلت أهمية الضمير الجمعي ، وهكذا يستبدل القانون الجنائي القائم على جزاءات رادعة بقانون مدنى وادارى يهدف الى المحافظة على حقوق الافراد بدلا من العقوبة •

٤ - العامل السكاني (الديموجرافي) : تأثرت هذه النزعة الديموجرافية عند أدولف كوست بتفكير كونت، ولقد كانت الفكرة الاساسية عند كونت تتمثل في أن ثمة عاملا وحيدا هو الذي يحدد

تطور المجتمع هو الزيادة الملحوظة في عدد السكان ، ولقد حدد كوست أربعة مراحل متتابعة للتطور يمر بها المجتمع هي المقاطعة والمدنية ، والمتروبوليتية ، والمدينة العاصمة ثم عاصمة الاتحاد الفيدرالي ويوازى هذه المراحل التطورية الديموجرافية تطورات محددة في نظم الحكومات وأنماط التنظيمات الانسانية الاقتصادية والانتاجية ونظم الملكية وغيرها •

الا أن هذه النزعة التطورية الديموجرافية لم تستطع تفسير كافة الظواهر مما حدا بالبعض الى تفسير العامل السكاني من خلال نظرية مالتس السكانية التي تؤكد على أن السكان يزيدون وفق متوالية هندسية على حين تزيد الموارد وفق متوالية عددية ، وبالرغم من أن تقدم الصناعة والزراعة في القرن التاسع عشر أثبتت عدم صحة هذه النظرية فيما يتعلق بنسبة زيادة الموارد الا أن النظرية في مجموعها صحيحة اذا طبقت على المجتمعات التي تعتمد اعتمادا كليا على الزراعة •

وبناء على هذه النظرية يمكن أن نرجع العامل السكاني المؤثر في التغير الاجتماعي الى عناصر مختلفة منها كثافة السكان وحجم الجماعة والمجتمعات ومعدلات المواليد والوفيات بالزيادة أو بالنقصان والهجرة داخل المجتمع الواحد والهجرة الخارجية واستحداث مناطق جديدة للعمران والسكن والعلاقات الاجتماعية ومستوى التكيف بالنسبة للمهاجرين وقاطني المناطق السكنية الجديدة ونسبة الاطفال أو الشباب أو الشيوخ الى سكان المجتمع وأثر ذلك في العمل والانتاج والاقتصاد القومي •

<u>نظريات أخرى في التغير</u> : يرى أو جبرن ونيموكوف أن هناك نظريات أخرى لا تدخل تحت العوامل السابقة مثل : (١) النظريات الخطية أي التي تقول بسير حركة المجتمع في خط واحد مثل نظرية المراحل المتتالية حيث يرى بعض علماء الجنس البشري أن كل المجتمعات تمر في سلسلة من المراحل التطورية ولقد قسم

كونت هذه المراحل الى ثلاث مراحل هى المرحلة الدينية وما وراء الطبيعة أو الميتافيزيقية ، والوصفية أو الاحادية ولقد اعتقد كونت أن التفسير الفلسفي العميق لقانون المراحل الثلاثه مسألة ضرورية وهو تغيير يرد القانون الى الطبيعة الانسانية مما يجعل من الممكن الوصول اليه بسهولة ، ولقد أقام كونت مجموعة من الارتباطات خلال مناقشته لنمو طبيعة الانسانية وهى أكثر المجتمعات تقيما بين المراحل العقلية الأساسية مراحل تقوم الحياة المادية للانسان ونموها وأشكال الوحدات الاجتماعية وأنماط النظام الاجتماعى والمشاعر الغالبة أو السائدة ٠

ثم هناك النظريات الدائرية والتى تقول بسير حركة المجتمع فى اتجاه دائرى ومن أمثلتها نظرية سوروكين والتى اعتبرت أن هناك ثلاثة أنواع من النظم الحضارية هى النظام العقائدى المبنى على العقيدة ، والنظام الحسى المبنى على العلم والتجربة ، ونظام وسط أو عقائدى مختلط ٠ كذلك نظرية شابين حيث تفسر هذه النظرية التغيير الدورى على أنه نتيجة عمليات ثلاث هى الحضارة المادية ، الحضارة غير المادية ، عناصر الحضارة الواسعة ٠

القيادة مقوماتها وأبعادها

عملية القيادة هى العملية التى بمقتضاها يمارس فرد تأثيرا على سلوك ومشاعر مجموعة من الافراد الاخرين . ويتمثل جوهر العملية القيادية فى التأثير الذى يمارسه القائد على الاخرين الذين يمثلون التابعين أو المرؤوسين وهذا التأثير القيادى يكون نتاجا لمحاولات يقوم بها القائد ويستهدف منها توجيه سلوك أو مشاعر الاخرين . والقائد بهذا المعنى هو الفرد الذى يمارس بالمقارنة بالافراد الاخرين أكبر قدر من التأثير على أفراد الجماعة . وهو يتميز عن بقية أفراد الجماعة بأن تأثيرة على أفراد الجماعة يفوق تأثير أى فرد اخر فيها .

القيادة اذن هى عملية تفاعل اجتماعى لايمكن أن تتم فى فراغ ، وانما يلزم لها إطار من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين عدد من الافراد الذين يشكلون جماعة ، لكن يتبلور من خلالها الدور أو الادوار القيادية ، ولكن يتحدد بناء عليها التأثير والتأثر الذى يتم خلال هذه العمليات الاجتماعية .

ولما كانت القيادة هى نوع من التأثير الاجتماعى ، فان ظاهرة القيادة يمكن أن تتسع لتشمل مختلف الادوار التى يمارس من خلالها هذا التأثير ، فالدور القيادى الذى يمارسه فرد فى جماعة قد يرتكز الى الطبيعة الرسمية لهذا الدور والتى تمكن للرئيس أن يمارس تأثيرا قياديا بحكم مايتيحه له موقعه من سلطة على مرؤوسيه . لكن الدور القيادى يمكن أن يمارس أيضا ممن لايملكون سلطة رسمية . فالدور القيادى قد يمارسه فرد اعتمادا على ماكتسبه من احترام وتقدير ،ومايتمتع به من زعامة ، مما لايعكسه وضعه الوظيفى الرسمى .

فالتأثير القيادى اذن ليس حكرا على من يشغل موقعا قياديا رسميا ، بل نقول ان الدور الرئيسى للمشرف أو للرئيس الرسمى لمجموعة عمل فى المنظمة وان كان يتيح لشاغلة فرصة التأثير على الأفراد التابعين له رسميا ، الا انه لايضمن تحقيق هذا التأثير بالضرورة ،ولايضمن فعاليته .. وفضلا عن هذا فهو

لاينفي امكانية وجود فرد آخر أو أفراد آخرين في نفس الجماعة يمارسون دورا قياديا رغم عدم تمتعهم بمكانة أو سلطات رسمية .

والقيادة باعتبارها عملية اجتماعية مستمرة ، تمارس من خلال دور متميز في جماعة مستقرة ، فهي تتضمن علاقات تفاعل مستقرة نسبيا ، بين من يمارس التأثير القيادي ومن يتلقى هذا التأثير : ولكي يعتبر التأثير الذي يمارسه فرد على آخرين تأثيرا قياديا ، ينبغي أن يتوافر في هذا التأثير قدر معقول من الاستمرارية والاستقرار . وهذه الاستمرارية وهذا الاستقرار لايتحققا في حالات التفاعل القصير المدى غير المتكرر . القائد اذن هو من تربطه بالتابعين علاقات تفاعل متكررة يمارس فيها تأثيرا مستمرا على سلوك ومشاعر هؤلاء التابعين .

مقومات وأدوات التأثير القيادي

اهتمت كثير من الدراسات الأولى في مجال القيادة بالخصائص التي يتصف بها من يشغلون مواقع قيادية ، أو يمارسون أدوارا قيادية . فبالكشف عن خصائص عامة يتصف بها القادة ، تتحدد امكانية التعرف المبكر على من ينتظر أن يتبوأوا مراكز قيادية أو يصعدوا الى ادوار قيادية بحكم توافر هذه الخصائص فيهم . وقد تناولت هذه الدراسات متغيرات عديدة للخصائص مثل الذكاء والمبادأة ، والتعاون والثقة بالنفس ، والمهارات الكلامية والخطابية ، والأصل الاجتماعي والخصائص الجسمانية ...... الخ .

ولكن البحوث التي أجريت في هذا المجال لم تسفر عن وجود سمات أو خصائص عامة تميز من يشغلون مواقع قيادية ، وتبين للباحثين أن تبوء موقع قيادي محكوم بالظروف والموقف . فطبيعة الموقف قد تفرض نوع الخصائص التي ينبغي توافرها فيمن يمارس دورا قياديا في جماعة معينة . فالظروف التي تواجهها وطبيعة المهمة التي تلتقي حولها هذه الجماعة وخصائص أفراد الجماعة ، والخبرات السابقة للجماعة ولأفرادها تؤثر على من تكون له فرصة أكبر لأن يمارس دورا قياديا في الجماعة . واختلاف هذه العوامل من جماعة لأخرى ، ومن وقت لآخر وبالنسبة لنفس الجماعة ، يبرز اختلافات في السمات المطلوبة فيمن يمارس دورا قياديا .

لقد أيقن الباحثون أن عملية التأثير القيادي هي عملية موقفية تحكمها طبيعة الظروف من ناحية ، وسمات ومهارات القائد من ناحية . .

لذلك فان نقطة البدء فى التعرف على المقومات التى ينبغى توافرها فيمن يمارس تأثيرا قياديا بحكم طبيعة الموقف الذى يمارس فيه هذا التأثير ، وهى تحليل عملية التأثير القيادى ومقومات وأدوات هذا التأثير فى المواقف المختلفة .

أدوات ووسائل التأثير القيادى

هنك أدوات ووسائل عديدة يمكن لمن يشغل موقعا قياديا أن يستخدمها للتأثير على التابعين ، ولقد تناول العديد من الباحثين والكتاب هذه الوسائل بالتحليل ولقد قام يوكل yukl سنه ١٩٨١ بتجميع ماتناله هؤلاء الباحثون والكتاب واستطاع أن يميز بين احدى عشر اداة ووسيلة للتأثير القيادى ونعرض لهذه الأدوات والوسائل فيما يلى :-

١ - **المطلب المشروع** : أحد وسائل التأثير الشائعة فى المنظمات يتمثل فى الطلب الذى يصدر من القائد والذى يستند الى مشروعية ، فيتحقق به اذعان المرؤوس للقائد . فعندما يطلب الرئيس من المرؤوس أن يقوم الاخير بتنفيذ مهمة تدخل ضمن مسئوليات عمله ، فان مثل هذا الطلب يمثل محاولة للتأثير على سلوك المرؤس يستند الى مشروعية مضمونها أن الرئيس يملك السلطة الرسمية التى تتيح له أن يمارس مثل هذا التوجيه فى المجالات التى تتعلق بمسئوليات العمل . ويقوم اذعان المرؤوس فى هذه الحاله على ما يملكه الرئيس من حق لان يطلب من المرؤوس مثل هذا الانعان . وتستند مشروعية طلب الاذعان الذى يصدر من الفرد الذى يمارس دورا قياديا على السلطة الرسمية التنظيمية التى يملكها هذا الفرد . أو على كونه مخولا أو موكلا من قبل فرد آخر يملك سلطة رسمية .

وقد تستند هذه المشروعية الى تقاليد وأعراف اجتماعية مثل تلك التى تعطى للاكبر سنا أو للاقدم فى الوظيفة أن يطلب من الاصغر سنا أو الاحدث توظفا أن يذعنوا له ... وفضلا عن هذا فيمكن أن يكون مصدر المشروعية هو ما قد تتفق عليه جماعة العمل من قواعد تتيح لفرد منها أن يكون له هذا الحق فى طلب اذعان الافراد الاخرين فى الجماعة . وفى كل هذه الحالات فان التأثير القيادى يمارس استنادا الى سلطة رسمية ، أو الى سلطة تقوم على أعراف وقواعد اجتماعية ويتحدد قبول المرؤوس أو التابع لهذا الاسلوب من أساليب التأثير ودافعيته للاذعان والطاعة له بدرجة تشبعه وتقبله للقيم

والتقاليد والاعراف التي تفرض مثل هذا الاذعان والطاعه • فبمقدار تغلغل مثل هذه القيم والتقاليد والاعراف التي تفرض عليه القبول والطاعه بمقدار مايذعن لهذا النوع من انواع التأثير•

٢ ـ اذعان المنفعه : عندما يقوم القائد بالتأثير على التابعين مستخدما وسائل الترغيب التي تجعل التابعين يذعنون له نتيجه مايعود عليهم من عوائد اومنافع نتيجه لهذا الاذعان ، فاننا نكون هنا بصدد اداه من أدوات التاثير تسمى بالأذعان الوسيلي او اذعان المنفعه • وطبيعي ان يعتمد هذا النوع من الاذعان على مايملك القائد توزيعه من عوائد ومكافآت على من يذعنون له • فتوافر مثل هذه العوائد والمكافآت تحت سيطره القائد واستخدامه لها كأدوات تاثير تجعل لتوجيهاته قوه خاصه• ويتوقف هذا الاذعان التابعين في حاله استخدام وسائل الترغيب هذه• على مدى جاذبيه العوائد لهؤلاء التابعين ، ومدى اعتمادهم على القائد كمصدر وحيد للحصول عليها •ومدى اتفاق السلوك المطلوب مع قيم ومعتقدات التابعين ،فالقائد ينجح في اجتذاب التابعين باستخدام هذه الوسيله ، عندما يكون مايملكه من عوائد ومكافآت ذات جاذبيه عاليه لدى التابعين ، وعندما يكون هو المصدر الوحيد لحصولهم على هذه المنافع، وعندما لايتعارض اذعانهم له وقيامهم بالسلوك المطلوب مع قيمهم ومعتقداتهم•

٣ ـ أذعان القهر : يمكن للقائد ان يحصل على ادعان التابعين بوسائل تعتمد على استخدام العقاب او على التهديد باستخدامه ففي الحالات التي يذعن فيها التابعون رهبه وخوفا من ان يلحق بهم اذى او تصيبهم خساره فان إذعانهم هنا هو اذعان قسري ـ فخوف المرؤس من عاقبته عدم امتثاله لتوجيهات رئيسه ومايعنيه هذا من الم او توتر او احراج قد يصيبه ، فيما لو لم يذعن لهذه التوجيهات ، يدفعه للاذعان تجنبا لهذه العواقب السيئه• ويتوقف نجاح القائد في التأثير على التابعين باستخدام هذه الوسيله على قوه ادوات القهر او العقاب المستخدمه او المتوعد بها •وعلى مدى اتفاق السلوك او اسلوب القهر مع قيم ومعتقدات التابعين ، وايضا على مدى

الاستفزاز الذي يصيب التابعين نتيجة استخدام هذا الأسلوب ٠ فكلما كان العقاب حاسما ، وكلما ضاق الخناق على التابعين بفعل ندرة البدائل الأخرى وكلما كان السلوك المطلوب وأسلوب القهر المطبق لايتناقضا مع قيم ومعتقدات التابعين ، وبما لايستفز أو يثير غضب أومقاومة هؤلاء التابعين ، كلما حقق هذا التأثير الذي يستهدفه القائد ٠ وينبغي التنويه هنا الى أن الاعتماد الكلي على أسلوب القهر من خلال العقاب كأداة للتأثير لاتوفر لهذا التأثير فرصة الاستقرار ٠

فالقهر يولد المقاومة والتمرد والانفجار أما عاجلا أو آجلا ٠٠ فقبول التابعين واذعانهم لهذا الاسلوب يعتبر مؤقتا الى حين أن تتوافر لهم فرصة المقاومة أو التمرد أو الانفجار ٠

٤ ــ الاستمالة القائمة على الرشد : يمكن للقائد أن يمارس تأثيرا على التابعين من خلال استمالتهم واقناعهم بأن السلوك المطلوب أدائه يمثل أفضل الطرق لاشباع حاجاتهم أو لتحقيق طموحاتهم ٠ وفي هذه الحالة لايكون تأثير القائد مستمدا من سيطرته على الحوافز وعلى الثواب والعقاب ، وانما مستمدا فقط من بيانه وايضاحه للطرق المؤدية الى اشباع حاجات وتحقيق أهداف الفرد التابع ٠ ويعتمد هذا الاسلوب من أساليب التأثير على قدرة القائد على تفهم الحاجات والطموحات والمدركات التي تتمثل في ذهن الفرد التابع ، وكذلك على قدرته على الاستمالة والاقناع المستندة الى حقائق وبراهين ٠ والأمثلة على استخدام هذا الأسلوب كثيرة فتوضيح الرئيس لمرؤوسيه الكيفية التي يمكن بها أن يحصل المرؤوس على مكافأة أو ترقية أو ميزة والوسائل المحققة لهذا من أداء جيد ، أو انتظام في العمل . أو حضور دورة تدريبية ، أو الحصول على درجة تعليمية أعلى ٠٠٠٠ كلها تعتبر وسائل استمالة رشيدة ٠ وينبغي الاشارة الى أن أسلوب الاستمالة الرشيدة تحقق تأثيرا أقل من التأثير المتحقق في حالة امتلاك المنفعة ٠ ففي الحالة الأخيرة يحقق القائد ٠ تأثيرا أكبر اعتمادا على مايسيطر عليه من مكافآت وعوائد ٠

٥ ــ النفوذ القائم على الخبرة : يمكن لفرد أن يمارس تأثيرا قياديا على

على آخرين استنادا الى الخبرة المتميزة التي يتمتع بها والتي قد تتمثل في تعليمية أو تخصصية ، أو مهنية ، أو ممارسات ... الخ فالثقة التي يوليها هؤلاء الآخرين للفرد نتيجة لتميزة في ميدان خبرة معين ، يجعلهم يذعنون لتوجيهات هذا الفرد ، استنادا الى هذه الخبرة ودون حاجة الى استمالة أو اقناع من جانبه . فالمريض عندما يذعن لتوجيهات طبيبه ، والعميل عندما يأخذ نصيحة محاميه في مسألة قانونية ، والطالب عندما يتقبل المعلومات التي يقدمها له مدرسه ، والمتدرب الذي يرجع لتوجيهات ونصائح مدربه ... تمثل كلها حالات اذعان تستند الى عنصر الخبرة . ويتحقق الاذعان لذي الخبرة عندما يكون في هذا الاذعان منفعة لمن يذعن . فالاذعان في هذه الحالة كثيرا ما تحركه مواجهة الفرد التابع لبعض مشكلات لا يملك المعلومات أو الوسائل التي تيسر له التغلب عليها ، لكنه يعتقد في امكانية فرد آخر (القائد) بحكم خبرته المتميزة أن يرشده الى طرق ووسائل الحل ، فالتابع يذعن للقائد ايمانا منه بصحة وصدق ما يصدر عنه ، واعتقادا منه بجدوى النصيحة والتوجيه في تحقيق منفعة له .

٦ ـ الالهام والهياب الحماسي : قد يحصل القائد على اذعان التابع من خلال الضرب على أوتار القيم والمثاليات التي يعتنقها التابع . فقد يلجأ القائد الى بيان أهمية قيام التابع بسلوك معين ، استنادا الى مجموعة القيم والمثاليات التي تبرر قيام التابع بهذا السلوك . فقد يحرك المدير حماس مرؤوسيه للقيام بمهمة معينة على اعتبار أن قيامهم بهذه المهمة هو تعبير عن اخلاصهم وولائهم للمنظمة ، وقد يطلب فرد من زميل له أن يساعده في عمل معين أو أن يقف الى جانبه في أمر معين استنادا الى قيم الصداقة والوفاء . وقد يطلب من المواطنين أن يتطوعوا في مهام قومية تتضمن تضحيات أو مخاطر على أساس أن في هذا تعبير عن وطنيتهم ، وقد يطلب فرد من آخرين أن يتقنوا أعمالهم وأن يخلصوا في ممارساتهم استنادا الى شرف المهنة أو الى القيم الدينية التي تحض على الاتقان والاخلاص .

وفي كل هذه الحالات لا يقدم القائد عائدا ماديا محسوسا نظير قيام التابع بالاذعان لتوجيهه ، فكل ما يحدثه هو تلك الراحة النفسية التي سيشعر بها التابع حال قيامه بعمل يحقق قيما سامية أو فاضلة كالشرف

والعدل والشهامه والصدق والوطنيه والفضيله ٠٠الخ. وعندما يستخدم القائد هذا الاسلوب فى الحصول على اذعان التابع فانه يلجأ الى استثماله التابع بأن يوضح له الصله بين العمل المطلوب والقيمه التى يخدمها هذا العمل .ولكى يستطيع القائد استثماله التابع ،ومعتقداته ،وقيمه ومشاعره حتى يمكن له ان يستخدم هذه المعايير فى تحريك حماسه. ونظرا لفعاليه هذا الاسلوب فى تحقيق اذعان التابعين ،فى الحالات التى يمكن ربط السلوك بقيم هامة يعتز بها التابعون ، فان المنظمات كثيرا ماتعتمد عليه فى الحصول على طاعه واذعان العاملين فيها .فالرؤساء كثيرا مايعتمدون فى ممارستهم للتأثير على مرؤسيهم على ماتحث عليه التقاليد والقيم فى المجتمع من طاعه الرؤساء والولاء لصاحب العمل ، والانضباط فى العمل والاتقان ،والشرف،وانزاهه٠٠الخ ٠

٢ ـ تنميه أو تغيير القيم والمعتقدات: عندما يستخدم القائد وسيله الالهام والهاب الحماس استنادا الى قيم ومعتقدات معينه لدى التابع ، فان هذا يفترض وجود هذه القيم والمعتقدات ورسوخها فى وجدان التابع وذهنه ، أما عندما لاتكون هذه القيم والمعتقدات راسخه لدى الفرد التابع فقد يلجأ القائد الى تنميتها وتقويتها حتى يمكنه ان يستخدمها كأساس للحصول على اذعان التابع ٠ وقد يستطيع القائد تحقيق هذا من خلال اختيار من سيلقى عليهم بتوجيهاته بحيث يكونوا ممن توافر لديهم القيم والمعتقدات التى تستند اليها هذه التوجيهات .فقد ينتقى احد الرؤساء من بين مرؤسيه اولئك الذين يتوافر لديهم قيم الطاعه والايمان الدينى والفضيله والشرف ليعهد اليهم بمهمه سريه فى العمل او بالحفاظ على مستندات هامه ،او باجراء معاملات لحساب المنظمه بحيث لا تتطرق لهذه التعاملات شبهه الفساد أو الانحراف.وفى الحالات التى يجد فيها القائدان تابعيه لايملكون القيم والمعتقدات التى تخدم الممارسه والسلوك المطلوب ، فانه قد يعمد الى تنميتها وتعميقها لديهم.

وعاده ما تستغرق عمليه تنميه وترسيخ هذه القيم والمعتقدات وقتا طويلا ، لكن القائد قد يستطيع ان يكثف جرعات التأثير التى تستهدف بناء هذه القيم فيسرع بهذه العمليه. وتلجأ الكثير من الجماعات الدنيه والسياسيه الى تنميه وترسيخ القيم من خلال أعطاء حديثى الالتحاق بهذه الجماعات جرعات مكثفه من التوعيه والتأثير ،بمايخدم الممارسات التى يطلب اذعان

أفـراد هـذه الجماعات لها فيما بعـد .وقـد تتخذ التنمية المكثفة والسريعة لهذه القيـم التي تقـوم بها بعض الجماعات الدينية او السياسية المتطرفة ، مايعـرف بعملية " غسيل المخ " وفـي هـذه العملية يتم عـزل الفـرد المـراد تحـويله وتغيير معتقداته عـن كـل مصادر المعلومات وعـن كـل اتصالات اجتماعية فيما عدا مايتلقاه مـن خـلال المنظمة .ويتم تعريض الفـرد لحملات مكثفة مـن التـوعية يقـوم بهـا افـراد يملكـون حماسا عاليا وموهبـة وقـدرة عاليـة علـى التـأثير وعلـى بيـان جـاذبية القيم والمعتقدات التـي تتبناها الجماعة أو المنظمـة ، كما يتـم حـث الفـرد علـى التعبير عـن موافقتـه وتبنيـه للقيم والمعتقدات الجـديدة. ونبـذه للقيم والمعتقدات السـابقة وتشـجيعه وتدعيم سـلوكه كلما أظـهر ذلك .ويتم هـنا كـبيله فـي جـو مشحـون بالانفعـال والحمـاس والهـاب العواطف .ومعـزز بقبـول الجمـاعة وتبنيها للعضـو الجـديد كلما أظهـر أعتناقه لقيمها ومعتقداتها ومبادئها . ومثلما يمكـن للفرد الذي يمـارس موقعا قياديـا ان يسـتخدم هـذه الأسـاليب علـى تفاوتها ، يمكـن للمنظمة أو أي جمـاعة أن تسـتخدم هذه الأسـاليب أيضـا . بل ان الأسـاليب ألاكثر قـوة واسـراعا بعملية تغيير القيم والمعتقدات والمبادئ والأكـثر تطـرفا مـثل عملية " غسـيل المـخ " تعتبر المنظمة أو الجمـاعة أكـثر قـدرة على ممارستها والسـيطرة عليهـا مما لو مـارسها فـرد واحـد .

٨ ـ تطـويع القـائد للمعلـومات: يمكـن للقائد أن يؤثر على مفـاهيم ومشـاعر ومدركـات التابعيـن مـن خـلال سيطـرته علـى المعلومـات التي تتـاح لهؤلاء التـابعين . فانتقـاء معلـومات معينة دون أخـرى ونقـل أحـداث معينة دون أخـرى . وتوفير معلومـات تعطـي انطباعـات معينـة وتقـود الـى اسـتنتاجـات فـي اتجاه معين ، كلهـا أسـاليب تعتمـد علـى تطـويع المعلومـات والسـيطرة عليـها مما يؤثر علـى الأفـراد الذين يتلقـون هـذه المعلومات .والتأثير الـذي يتحقـق نتاجـا لتطويع المعلومـات ، لايتصـور أن يتـم الا اذا تـم عـزل الفـرد محل التأثير (التـابع) عـن المصـادر البديلة للمعلومـات .وتتأثر مـدركـات ومفاهيم الفـرد التابـع نتيجـة تطـويع المعلومـات ، ودون أن يعـي أو يدرك أنـه مسـتهدف بهذا التأثير بالضرورة ، لاسيما فـي حـالة عـدم تـوافر مصـادر بديلة للمعـلومـات ، وقـد يلجـأ القـائد (أو الجمـاعة) الى اسـتخدام أسـلوب تطويع المعلومـات كأسـلوب مكـمل ومعـزز لأسـاليب تأثير أخـرى مثـل الأسـتمالة القـائمة علـى الرشـد والنفـوذ القائم علـى الخـبرة ، والهـاب الحمـاس ، وتغـيير المعتقـدات.

٩ ـ تطويع ظروف البيئه : يمكن للقائدأن يؤثر على مشاعر وسلوك التابعين ، بطريقه غير مباشره، من خلال تطويعه للظروف الماديه أو الظروف الأجتماعيه المحيطه بهؤلاء التابعين . ومن خلال التحكم فى الأختيارات البديله فى التصرف المتاحه للتابعين يمكن للقائد التأثير على سلوك هؤلاء التابعين مثل توفير أدوات أو خامات معينه ـ دون أخرى ـ هى المطلوب استخدامها أوحاله تصميم مكان العمل بما يفيد من امكانيه القيام بانشطه معنيه ويمكن من القيام بأنشطه أخرى ، أو حاله تشكيل فرق أو جماعات العمل بما يمكن من تهيئه ظروف التعاون أو التنافس بين التابعين . وبالمثل فأن تصميم تقنيات الانتاج قد يحدد السرعه التى يتدفق بها الأداء ويلتزم بها بالتالى الأفراد فى المراحل المتتابعه للانتاج . كما قد يؤثر هذا التصميم على امكانيات التفاعل والاتصال بين الافراد العاملين فى مواقع مختلفه أو فى مراحل مختلفه من عمليه الانتاج . وتتوقف درجه التأثير المتحققه من مثل هذا التطوير المادى أو الاجتماعى للبيئه ، على درجه السيطره المتاحه للقائد على عناصر هذه البيئه ، وعلى قبول التابعين لظروف البيئه بعد تطويعها .

١٠ ـ الأعجاب والأنتماء الشخصى : قد يعتمد القائد على اعجاب التابعين به، وانتمائهم لشخصه ،فيجعلهم يحاكونه فى السلوك الذى يسعى لتنميته لديهم. فالعنصر الرئيسى فى هذه الطريقه هو القدره التى يراها التابعون فى قائد أو رئيس ، يحملون له مشاعر أعجاب وتقدير. وهذه المحاكاه قد تكون نتاجا لمحاوله تمثل التابعين للقائد نتيجه أعجابهم بصفاته .وقد يمكن للقائد أن يستشعر اعجاب وولاء التابعين له.بل ينمى لديهم أنماطا معينه من القيم والسلوك من خلال القدوه التى يعطيها اياهم .ومثلما يمكن للقائد أن يستخدم ذاته كقدوه للمحاكاه ،يمكن أيضا أن يستخدم أفراد معينين كنماذج يشجع بها من يريدالتأثير عليهم يقتدوا بهم ويحاكوهم.

١١ ـ المشاركه فى القرار : يمكن للقائد أن يؤثر على سلوك التابعين من خلال اشراكهم فى الاختيارات والقرارات التى يطلب منهم تنفيذها ،والمشاركه هنا تنمى لدى التابعين الشعور بالانتماء للقرار المتخذ . والالتزام به مما يزيد من حماسهم لتنفيذه.

ويتوقف التأثير الايجابي المتحقق من هذا الاسلوب على درجه المشاركه المتاحه ،وعلى مدى اتساق القرار المتخذ بالمشاركه مع تفضيلات وأهداف الفرد التابع ·فاشراك الفرد اشراكا صوريا لايكون له أثر الاشراك الفعلى فى كل مراحل القرار·وكذلك فان اشراك الفرد فى قرارت تستهدف غايات تتعارض مع مصلحته وأهدافه لن يضمن حماسه لها وتعاونه فى تنفيذها ·وتتمثل فلسفه اسلوب المشاركه فى القرار كأداه من أدوات التأثير فى توفير الفرصه للفرد التابع أن يمارس تأثيرا على القرار ،فيتأثر بالتالى حماسه وانتمائه للقرار المتخذ نتاجا لتوفير فرص المشاركه هذه·

نفوذ المنصب والنفوذ الشخصى: تتفاوت أدوات ووسائل التأثير السابق عرضها فيما تعتمد عليه وما تتطلبه من مقومات · فبعض هذه الادوات والوسائل قد يعتمد على مايتيحه المنصب أو الوظيفه من سلطات وصلاحيات·والبعض الاخر قد يعتمد على ما يتمتع به الفرد نفسه من سمات وخصائص ومهارات · وسنتاول هذين النوعين من أنواع النفوذ فيما يلى:

١ ـ نفوذ المنصب : عندما يعتمد الفرد على ما يتيحه له المنصب الذى يشغله من حقوق وسلطات ،فيمارس هذه الحقوق والسلطات للتأثير على التابعين فأن تأثيره القيادى يستمده هنا من موقعه ·ومثل هذا التأثير يتوقف على مدى ما يتيحه له المنصب من سلطات ·فالمناصب الرئيسيه تتفاوت فيما هو متاح لشاغلها أن يمارسه من سلطات لتوجيه مرؤسيه ،ولتوزيع الثواب والعقاب عليهم ،وتوزيع المهام والاختصاصات فيما بينهم، ولتحديد طرق العمل وأنظمته وتحديد وتصميم بيئه العمل ، والسيطره على المعلومات المتاحه لهم ·وكلما ذادت السلطات والصلاحيات المتاحه لمن يشغل موقعا رئاسيا كلما زادت فرصته فى التأثير والحصول على أذعان المرؤسين ·ولكى يتحقق هذا التأثير بالفعل فأن هذا يتوقف على مهاره الرئيس وقدرته على استخدام مايتيحه له المنصب الرئاسى من مقومات·

٢ـ النفوذ الشخصى: هناك من أدوات التأثير ما يعتمد بدرجه كبيره على خصائص الفرد· مثلا أساليب الاستماله القبائمه على الرشد والاقتناع

ونفوذ الخبرة والهاب الحماس ، والاعجاب المقترن بالمحاكاه، تعتمد على المهارات والسمات الشخصية للقائد • وفي هذه الحالات فان التأثير الذي يمارسه القائد يرتبط بصفاته أكثر من ارتباطه بالموقع أو بالمنصب الذي يشغله ويتفاوت التأثير الشخصي بتفاوت الافراد فيما يملكونه من قدرات وخبرات تتيح لهم فهم مشاعر ودوافع الاخرين واستمالتهم واقناعهم • وتحريك حماسهم وتغيير قيمهم ومعتقداتهم ... الخ بما يمكن من التأثير على مشاعرهم وسلوكهم ، ولا يعني كون النفوذ الشخصي يرتبط بصفات شخصيه للقائد أن ظروف الموقف لا تلعب دورا في هذه الحاله • فظروف الموقف قد تحدد نوع المهارات والخبرات والصفات التي ينبغي توافرها في القائد حتى يمكن له أن يمارس تأثيرا قياديا •

نظريات القيادة .

١ - نظرية السمات والخصائص : السمات نعني الخصائص أو المواصفات التي تميز القائد مقارنة بغيره • ويقول الحيدري نقلا عن ستوجديل أن من الصفات الشخصية للقائد الحاله الصحية الجيدة - النشاط - حسن التفكير والتعقل - الذكاء - الثقة والاعتزاز بالنفس - الشخصية الاجتماعية - قوة الشخصية - الشعور بمشاعر الاخرين ، بينما يرى المشتغلون بالادارة أن من أهم الصفات الشخصية للقائد القدرة على حفز وتشجيع الافراد - القدرة على الاتصال - القدرة على الاقناع - غرس الثقة في الاخرين - تفويض السلطة والثقة بالمرؤوسين - القدرة على اتخاذ القرارات • وترى هذه النظرية أن القائد يتسم ويتمتع بصفات غير عادية تؤهله للقيادة •

٢ - النظريات الموقفية : تعني هذه النظريات أن كل شئ يتوقف على الموقف فهي نظرية شرطية - حاول أصحابها صياغة مدخل للقيادة وذلك بالتركيز على كفاءة ومقدرة القائد للتكيف مع الظروف ، والتي تشمل العوامل البيئية التي يصعب عليه التحكم فيها ، والافتراض بأن القائد هو ذلك الشخص الذي يستطيع التكيف والتواؤم مع الظروف المتغيرة • فالجانب الاساسي المركز عليه في النظرية الموقفية هم القائد - الموقف - الجماعة ، ومتغير الموقف له أهمية كبيرة في تحديد من هو القائد

الذي يمكنه انجاز الهدف . ولقد أوضح أن العوامل الموقفية تشتمل على (١) نفوذ المركز، (٢) نمط العمل أو المهمة ، (٣) العلاقة بين القائد والجماعة .

٣ ـ النظرية الوظيفية : تنظر هذه النظرية الى القيادة على أنها عملية وظيفية بمعنى القيام بكل ما من شأنه مساعدة الجماعة على تحقيق أهدافها أو وظائفها وذلك من خلال المحافظة على كيانها وبنائها وأساسياتها .

٤ ـ النظرية المشتركة : وهذه النظرية تجمع خصائص ومكونات النظريات الثلاثة السابقة فهي تراعي السمات والخصائص الخاصة بالقائد والظروف الموقفية وكذلك الجانب الوظيفي .

أنماط القيادة

تشتمل القيادة على ما هو أكثر من مجرد علاقات بين الرئيس والمرؤوس . فالاجراءات الادارية مثلا في منظمة من المنظمات لها تأثير على العمال وهذه بدورها تتأثر بالموارد المتاحة ، والتغيرات البيئية والقوى التي تعمل فيها وما تنطوي عليه من تهديدات ومخاطر. فالالمام بترتيب الحاجات الانسانية كما عرضها والقوى الدافعة وظروف بيئة العمل ، كل هذا يساعدنا في تفهم أنماط القيادة المختلفة المستخدمة والتي نشاهدها في حياتنا اليومية بالمنظمات والتي يمكن تصنيفها الى :

١ ـ النمط الاوتوقراطي .

٢ ـ النمط الابوي

٣ ـ النمط الانساني (التعميمي)

٤ ـ النمط الاكاديمي

٥ ـ النمط الفوضوي (الحرية المطلقة)

أولا القيادة الأوتوقراطية : ركزت النظريات الكلاسيكية أو التقليدية للادارة على أنه ينبغي انجاز العمل المحدد وفقا للطريقة أو الاسلوب الذي سبق تحديده ، لذلك تتم الرقابة بدقة للتحقق من أن العامل يؤدى العمل وفقا للطريقة المفروضة ، وحيث تتم الرقابة من خلال السلطة ويعتبر ما سبق عن مفهوم القائد الأوتوقراطي ولقد أستخدم هذا الاسلوب في عهد الثورة الصناعية حيث كان ينظر الى العمال كسلعة وفي نفس الوقت لم يكن العمال على درجة عالية من التدريب.

لهذا المدخل بعض المزايا ، فالكثير من الأفراد من حيث التربية أو النشأة أو من خلال التجربة معهم تعودوا على السؤال حول مايقومون به وكيفية أنجاز ذلك ويفضلون هذا المدخل أى أن تقول لهم ما يقومون به وسوف يتبعون التعليمات في النهاية . فاذا ماتركت لهم تقرير مايقومون به وكيفية انجاز ذلك فان النتيجة هي الفشل ، ومثل هذا النوع من الأساليب تلائم هذه الفئة ، كما يتميز بسرعة اتخاذ القرار بما يتلائم والموقف بدون أى منازعات أو مخاطر طالما أن السلطة مركزية : أما عندما يكون مركز العمل أو الوظيفة في قمة الهيكل فأن أحد أفراد الادارة المتوسط الكفاء يمكنه فرض القواعد وتحقيق الاهداف المحددة .

ثانيا : القيادة الابوية : نتيجة رد الفعل تجاه النقابات بعد الحرب العالمية الاولى ، طبقت الادارة الاسلوب الأبوى أو الاتجاه التسامحي في التعامل مع الافراد واتجهت لدفع أجور أفضل ، وتحسين ظروف العمل ، ووضعت مختلف البرامج لتنمية فئة العمال . من منطلق أن ذلك يرجع الى الاحساس بأن هذا الاسلوب هو الافضل للتعامل مع الأفراد من استخدام مدخل القوة كما يتم في المدخل الأوتوقراطي . ووفقا لذلك حصل العمال على كثير من المزايا لتحقيق الاستقرار والأمن وتقليل الآثار المترتبة على البطالة خاصة في عام ١٩٢٠ .

ومن أهم نقاط الضعف التى ينطوى عليها المدخل الأبوى ـ أنه يزرع عنصر الاتكالية بين الأفراد نتيجة عدم مشاركتهم في القرارات ، بالاضافة الى انهم ينظرون الى المزايا المادية كـأنها جزء من المكافآت الشاملة التي يستحقونها لذلك ينبغي على الادارة أن تبحث عن بعض الوسائل الأخرى لحفز العمال ومن المناسب وجود خدمات وحوافز تشجيعية في برنامج متكامل للأفراد.

ثالثا : القيادة التدعيمية (النمط الانسانى) : الاتجاه الحالى فى المنظمات الامريكية هو التحول من القيادة الاوتوقراطية والابوية التى نظام اعطاء مزيد من الحرية فى التصرف والمشاركة فى اتخاذ القرارات وهذا لا يمنع من وجود بعض المنظمات الصغيرة التى تدار وفقا للاسلوب الاوتوقراطى والابوى . ونظرا للتزايد فى درجة التعقيد والتشابك للمنظمات فى الوقت الحاضر جعل من الصعب على المديرين الاعتماد كثيرا على الاساليب التى يتبعها الاخرون . ويقول مائيير أن أفضل أسلوب لاحداث التغيير هو تضمين ومشاركة الافراد فى هذا التغيير به . ويطبق هذا المدخل وهو المشاركة فى القيادة وذلك فى حالة تعدد الوحدات التابعة للمنظمة حيث يتطلب الامر تطبيق اللامركزية .

رابعا : النمط الاكاديمى : يوجد اتجاه متزايد نحو استخدام أسلوب أو نمط قيادى تطور يعنى بالاسلوب الكلى . وهو عبارة عن امتداد لاسلوب التدعيم أو المشاركة ، يصلح هذا الاسلوب بصفة خاصة فى مجال البحوث والمتخصصين فى هذا المجال ، كالعلماء ، المحاسبين ، المهندسين والاستشاريين حيث يرون أنفسهم من خلال الادوار التى يقومون بها فى مجال التخصص المهنى ، حيث يسود الجو الاكاديمى للبحث ، فمن وجهة النظر الى المركز الوظيفى فهم يفضلون درجة عالية من الاستقلال والحرية فى مجال العمل . . فهذه الفئة ترغب فى أن يكون لها رأيا وبعض الخيارات فيما يتعلق بالمشروعات والمهام التى يقومون بها ، ومجال أوسع فى اختيار أسلوب حل المشاكل أى يرغبون فى أن يكونوا زملاء أكثر من كونهم رؤساء .

خامسا : الاسلوب الفوضوى : ووفقا لهذا الاسلوب يعطى للمرؤسين الحرية المطلقة فى تحديد المهام والانشطة ولا يتدخل القائد الرسمى المعين فى ذلك .

ويلاحظ أن أسلوب المدير أو القائد يختلف من وقت لاخر وفقا لطبيعة الموقف ، فالقائد قد لايتبع نمط واحد من القيادة بصفة مستمرة

فقد يكون أوتوقراطي في بعض الاحيان وقد يتبع أسلوب التدعيم والمشاركة في أحيان أخرى ، وقد يكون في بعض الاحيان أبويا أو أخ كبير في تعامله ، وهذا يعني أن الظروف تملي أسلوبا أو نمطا قياديا معنيا ملائما لكل موقف .

ولقد استخدم هاوس نظريته المسار والهدف كمدخل لفهم لماذا تكون الاساليب القيادية فعالة في مختلف المواقف وسنتناولها بالتفصيل في الاتي

نظرية المسار والهدف لهاوس

تعتبر نظرية المسار والهدف التي قدمها روبرت هاوس في سنة ١٩٧١ وطورها في سنة ١٩٧٤ محاولة للربط بين السلوك القيادي ودافعية ومشاعر المرؤوسين . فهذه النظرية تستند أساسا الى الفروض الرئيسية التي تتضمنها نظرية التوقع في الدافعية . فهي تقرر أن فاعلية القائد تتوقف على الاثر الذي يحدثه سلوكه ونمط قيادته على دافعية المرؤوس للاداء ، وعلى رضاهم واتجاهاتهم النفسية . وتسمية المسار والهدف التي يحتويها عنوان النظرية مشتقة من المفهوم المحوري الذي تتضمنه النظرية . وهذا المفهوم يحلل الكيفية التي يؤثر بها القائد على مدركات المرؤوس والمتعلقة بأهدافه في العمل ، وأهدافه الشخصية ، وأيضا بالمسار الموصل لتحقيق هذه الاهداف . فالنظرية تقترح أن تأثير سلوك القائد على دافعية المرؤوس أو على رضاه يتوقف على قدرة هذا السلوك على أن يحقق أهداف المرؤوس وكذلك قدرته على أن ييسر ويوضح المسارات الموصلة والمحققة لهذه الاهداف . أي أن فعالية القائد تتحدد بقدرته على التأثير على مدركات المرؤوس الخاصة بالاشباعات والمنافع سواء كانت كامنة في الاداء أو كانت خارجية ، وكذلك بالتوقعات المرتبطة بهذه المنافع والتي تمثل المسارات المؤدية اليها .

وتستخدم النظرية في محاولتها تفسير أثر السلوك القيادي على دافعية أداء المرؤوس، ورضاه، واتجاهاته النفسية، أربعة أنماط من السلوك القيادي وهذه الانماط هي :

١ ــ القيادة الموجهة
٢ ــ القيادة الانسانية
٣ ــ القيادة المشاركة
٤ ــ القيادة المهتمة بالانجاز

ويتصف نمط القيادة الموجهة بتحديد القائد لما هو متوقع من المرؤوسين أن يقوموا به، وقيامهم بارشادهم وتوجيههم فيما ينبغي عليهم عمله، وما ينبغي على أفراد المجموعة اتباعه من قواعد وضوابط وفي هذا النمط يقوم القائد بتحديد ما ينبغي على المرؤوسين اتباعه دون أن يتيح لهم فرصة المشاركة أو ابداء الرأي بشأن هذه الامور .

أما خصائص النمط الانساني فواضحة من التسمية ذاتها . فالقائد في هذا النمط يتعامل مع مرؤوسيه بود وبلا حواجز . وهو يهتم بحاجاتهم ومشاعرهم وبراحتهم، ويعاملهم كأقران له وليس كتابعين .

وفي النمط المشارك . يقوم القائد بالتشاور مع مرؤوسيه، وأخذ اقتراحاتهم وآرائهم قبل أن يقوم بصنع القرار . فهو وان اتخذ القرار بنفسه، يقوم بالتشاور وتبادل الرأي مع مرؤوسيه قبل أن ينتهي الى قرار أو رأي .

ويتصف النمط المهتم بالانجاز بأنه يحدد أهداف طموحة لمرؤوسيه ويتوقع منهم أن يبذلوا قصارى جهدهم، وأن يظهروا أفضل ما لديهم، وهو يسعى الى الحصول منهم على أداء أفضل باستمرار . والقائد في سعيه للحصول على مجهود وأداء عال من مرؤوسيه، يظهر لهم ثقته في قدرتهم على الوصول بالاداء الى الاهداف العالية التي يتوقع

منهم انجازها ، وفي تحملهم للعبء والمسئولية الملقاة عليهم .

ولعل أبرز ما في هذه النظرية هو أنها تفترض امكانية ممارسة نفس القائد للانماط القيادية الاربعة في مواقف مختلفة . فخلافا لنظرية فيدلر التي تفترض نمطا واحدا للقيادة يتصف به كل قائد ، تقترح نظرية المسار والهدف أن الفرد الواحد يمكن أن يكون له أكثر من نمط قيادة حسب طبيعة الموقف الذي يوجد فيه .

أما عن طبيعة الموقف فتفترض النظرية أن متغيرات الموقف تلعب دور المتغيرات الوسيطة ، فهي لا تؤثر على دافعية ورضا المرؤوسين (المتغيرات التابعة) مباشرة ، وانما على العلاقة بين متغيرات أنماط القيادة (المتغيرات المستقلة) ، ودافعية ورضا المرؤوسين - وتتمثل متغيرات الموقف التي تدخلها النظرية في فروضها في مجموعتين : (١) خصائص المرؤوس . (٢) خصائص بيئة عمل المرؤوس وتقدم نظرية المسار والهدف فرضين أساسيين :

الفرض الاول : يتوقف قبول المرؤوسين لسلوك القائد ، ودرجة تحقيق هذا السلوك لرضاهم على درجة ادراك المرؤوسين أن هذا السلوك هو مصدر للرضا الحالي والمستقبلي.

الفرض الثاني : يتوقف أثر سلوك القائد على تحريك دافعية المرؤوس لبذل الجهد على : (١) درجة توقف سلوك القائد المشبع لحاجات المرؤوس على فعالية أداء المرؤوس ، (٢) درجة كون سلوك القائد مكملا لبيئة عمل المرؤوس ، وذلك بتقديمه التدريب ، التوجيه ، الدعم ، الثواب اللازم لتحقيق أداء فعال في حالة نقص هذه المعلومات في بيئة المرؤوس أو نقصها لدى المرؤوس ذاته .

ان الفرضين السابقين يبرزان أن المهام الاستراتيجية للقائد هي أن يستثير دافعية المرؤوسين للاداء ، ويزيد من

رضاهم عن العمل ، ومن قبولهم للقائد • وهذه المهام الاستراتيجية يقدمها هاوس وميشيل لتتضمن :

١ ـ التعرف على حاجات المرؤوسين وكذلك اثارة تلك الحاجات التي يكون للرئيس بعض السيطرة على وسائل اشباعها •

٢ ـ زيادة عوائد المرؤوسين عن تحقيق أهداف العمل •

٣ ـ تيسير سبل ومسارات الوصول الى العوائد المرتبطة بالاداء التي يمكن للمرؤوس الحصول عليها من خلال ارشادات وتوجيهات القائد •

٤ ـ توضيح وبيان ما يمكن وبلور توقعات المرؤوسين عن فوائد العمل •

٥ ـ ازالة العقبات التي تعترض وتحبط مشاعرهم •

٦ ـ زيادة فرص الاشباع والرضا للمرؤوسين المتوقعة على والمشروطة بالاداء الفعال •

ان قيام القائد بتيسير طرق ومسارات الوصول الى الاهداف الشخصية للمرؤوس وأهداف العمل الذي يقوم به ، يتحقق في ضوء ما تقترحه النظرية باستخدام القائد لنمط القيادة الذي يتناسب مع خصائص الموقف •

لقد أورد هاوس وميشيل بعض نتائج البحوث التي تؤيد الفروض الاساسية لنظرية المسار والهدف منها

١ ـ يرتبط السلوك الموجه للقائد ارتباطا طرديا برضا المرؤوسين وكذلك بتوقعاتهم عن عوائد الاداء في المواقف التي يقوم فيها هؤلاء المرؤوسين بمهام تتصف بدرجة عالية من الغموض من حيث طرق ومسارات تحقيق انجاز ونتائج أداء فيها •

٢ ـ يرتبط السلوك الانساني للقائد طرديا برضا المرؤوسين في الحالات التي يقوم فيها المرؤوسين بعمل يحتوى على مهام مثيرة للتوتر والاحباط أو مثيرة للاستياء •

٣ ـ يرتبط السلوك المشارك للقائد طرديا برضا المرؤوسين ودافعيتهم للاداء فى المواقف التى يشعر فيها المرؤوسين بأن عطهم يعبر عن ذاتهم ويرتبط بها .

٤ ـ يرتبط السلوك المهتم بالانجاز لدى القائد بتوقعات المرؤوسين أن مجهوداتهم ستؤدى الى تحقيق أداء فعال ، عندما يقوم المرؤوسين بمهام غير متكررة بها قدر من الغموض وعدم التحديد . أما بالنسبة للمرؤوسين الذين يقومون بأداء مهام متكررة تتصف بالوضوح والبساطة فلا يوجد ارتباط بين السلوك المهتم بالانجاز وبين توقعات الاداء لدى المرؤوسين .

القيادة الزعامية

• هناك نوع من التأثير القيادى المرتبط بشخص القائد يسمى بالقيادة الزعاميـة أو البطولية . فى هذا النوع ينجح القائد فى أن يحصل على درجة عالية من التزام التابعين وولائهم الشديد له ولما يدعو اليه . ولقد قدم هاوس فى سنة ١٩٧٧ نظرية فى القيادة الزعامية تعتبر أول محاولة لتناول هذه الظاهرة تناولا نظريا شاملا . وقام هاوس باستخلاص نظريته من نتائج البحوث والكتابات التى تنتمى لميادين عديدة من ميادين العلوم الاجتماعية .

ووفقا لنظرية هاوس فان الحكم على قائد بأنه يمارس قيادة زعامية ، ممكن أن يتم على أساس عدد من المؤشرات التى تتمثل فى الاتى :

١ ـ ثقة التابعين فى صحة وسلامة معتقدات القائد .

٢ ـ تشابه معتقدات التابعين مع معتقدات القائد .

٣ ـ قبول التابعين للقائد قبولا غير مشروط لا يخالطه شك .

٤ ـ استحواذ القائد على عواطف ومحبة التابعين .

٥ ـ استعداد التابعين لتقديم الطاعة للقائد طواعية منهم دون ارغام .

٦ ـ حماس وانفعال التابعين بالقضية أو المهمة التى يدعو اليها القائد .

٧ ـ طموح عالي لأهداف الاداء والانجاز من قبل التابعين .

٨ ـ اعتقاد التابعين في قدرتهم على المساهمة في تحقيق نجاح القضية أو المهمة التي يدعو اليها القائد .

ويرى هاوس أن القائد الزعيم يتميز عن غيره بمجموعة من السمات فهو يتمتع بثقة عالية في النفس ، وايمان قوى في معتقداته ومبادئه ومثالياته ، ونزعة قوية للتأثير وبسط النفوذ على الاخرين . فالثقة العالية في النفس والايمان الذي لا يتزعزع فيما يعتقد فيه يمكنا القائد من أن يحصل على ثقة تابعيه وفي حكمته على الامور ، وايمانهم بسلامة ما يدعو اليه . أما نزعة التأثير وبسط النفوذ فهي ضرورية لكي يحاول القائد أن يستحيل تابعيه وأن يؤثر على سلوكهم . وتوافر نزعة بسط النفوذ مع الثقة بالنفس والمعتقدات الذاتية تمثل مزيجا يعطى للقائد الدافع في أن يمارس تأثيرا على الاخرين .

ويميل الزعيم في أن يتصرف بطريقة تعطى انطباعا لدى التابعين بكفاءته وفعاليته ونجاحه . فالسلوك الذي يعكس الثقة بالنفس ، والتصرف بلا تردد ، وابراز النجاحات والانجازات التي حققها القائد بنفسه ومن خلال قيادته للجماعة تعمل على زيادة استعداد التابعين للاذعان الطوعي لتوجيهات القائد لـ ثقتهم في قيادته .

ويقوم الزعيم عادة ببلورة أهداف التابعين ويحدد للجماعة التي يقودها هويتها الفكرية وغاياتها العقائدية . فالزعيم يعمد الى ربط مهام الجماعة وأنشطتها بمجموعة من القيم والامال والمثاليات التي يشترك فيها أفراد الجماعة . وهو يقوم بعملية الربط هذه من خلال رسم صورة لمستقبل الجماعة ومستقبل انجازاتها . ومن خلال الرؤية المستقبلية يستطيع أن يلهب حماس التابعين ، ويحرك حماسهم ومشاعرهم ، ويقوى من التزامهم بتحقيق أهداف الجماعة . يتوقف امكانية القائد في أن يحرك مشاعر التابعين ويلهب حماسهم ، على قدرته في أن يعطى لمهمة كل فرد في الجماعة طابعا عقائديا .

وأحد الوسائل الهامة التي يستخدمها الزعيم في التأثير على التابعين هي تحريكه واستثارته للدوافع ذات الصلة بالمهمة الموكل الى الجماعة تحقيقها فاستثارة القائد لدافع الانجاز لدى أفراد الجماعة يناسبه كون المهمة صعبة وتحتوى على قدر غير قليل من التحكى ، وتتطلب مثابرة عالية وتحملا للمسئولية واستثارة الزعيم لنزعات القوة والسيطرة لدى التابعين يتناسب مع المهام التي تحوى منافسة بين الجماعة وجماعات أخرى : أما استثارة الزعيم لحاجات الانتماء لدى الافراد التابعين فهو يناسب المهام التي تتطلب درجة عالية من التعاون وروح الفريق ومساندة الافراد لبعضهم البعض ٠

" اكتشاف واختيار القادة المحليين "

ان عملية اكتشاف واختيار القادة المحليين ليست بالعملية السهلة ولكن حتى يسهل على المرشد إكتشاف هوءلاء القادة لابد أن يعرف أولا :ـ

١ـ ماهى المهمة القيادية الارشادية التى سترعى ؟
٢ـ ماهى الصفات والمهارات التى تحتاجها هذه المهمة؟
٣ـ أين يوجد هذا الشخص الذى تتوفر فيه هذه الصفات ؟
٤ـ ماهى المجموعة التى ستوءيد وندعم وتتبع هذا الشخص ؟
٥ـ أى من صفات هذا الشخص يمكن صقلها بالتدريب وأى من الصفات التى يجب اكسابه أياهـا ؟
٦ـ كيف يمكن اقناع هذا الشخص بالعمل كقائد محلى؟

ومن الطرق التى جربت وثبت فعاليتها فى اكتشاف القادة المحليين والتى اتفق عليها كثير من الكتابات الارشادية مايلى :ـ

١ـ الطريقة السيومترية :ـ

ويستخدمها المرشدون الذين يعملون حديثا فى قرى معينة ولايعرفون عنها وعن أهلها شيئا ويعتمد فى هذه الطريقة على سوءال عدد كبير من أهل القرية عن الشخص أو الاشخاص الذين يقصدونهم طلبا للنصيحة أو المشورة أو الرأى فيما يتعلق بنواحى الحياة الزراعية والاجتماعية وهذه الطريقة تتطلب اعداد استبيان يتضمن عدة اسئله مثل :ـ

س اذا رغبت فى معرفة شيئا جديدا فى الزراعة لمن تذهب ؟

س اذا صادفتك مشكلة فى الزراعة من تستشير؟

س من هم الاشخاص ذوى النفوذ فى فض المنازعات ؟

س اذا صادفتك مشكلة مع مسئول الزراعة من ساعدك فى الاتصال بهم لحلها ؟

وهكذا يمكن حساب مايسمى بالدرجة السيومترية لكل شخص من تكرار ذكر اسمه فى كل سوءال ٠

٢ـ الاعتماد على تقدير المحكمين (الانتخاب) :ـ

وتعتمد هذه الطريقة على الاستعانة بمجموعة من الافراد ذوى المعرفة الدقيقة بأفراد المجتمع المحلى (القرية) ويطلب منهم ترتيب أفراد القرية المكتوب اسمائهم على بطاقات فى عشرة مجموعات حسب قدرتهم القيادية بعد استبعاد الاسماء التى لايعرفونها ؟ وبناء عليه يحصل كل فرد من اهل القرية على مجموعة درجات من جملة المحكمين تحدد درجة قدرته القيادية ٠ ويشترط هنا أن يحاط المحكمين علما بالصفات الواجب توافرها فى القادة والمهام والمسئوليات المطلوب القيام بها ٠

٣ـ ملاحظة المرشد الجماعة أثناء النقاش والاجتماعات :ـ

فمن خلال المناقشات والاجتماعات يمكن للمرشد التعرف [illegible] ذوى [illegible] المميزة والافراد القادرين على تحمل [illegible] فى [illegible] و[illegible] فى طرح الرأى والتفكير ٠

٤ـ الاستناد الى الاقدميــــة والخبرات الســــابقة :ـ

٥ـ الاستناد الى السمعة والشهـــــــــــــــرة :ـ

٦ـ الاستناد الى درجة المشاركة الاجتماعيـــــــــة :ـ

فبعض الدراسات تستند الى درجة المشاركة الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية كموشر الى قدرة الافراد على احتلال مراكز قيادية في مجتمعاتهم •

٧ـ الاختيار أو التحديد الـــــذاتي :ـ

وتعتمد هذه الطريقة على سوال الشخص نفسه على مدى اداركه او اعتباره لنفسه كقائد ومن امثله الاسئلة التي توجــه للشخص في هذه الحالة :ـ

١ـ هل يسألك اهل القرية عن معلومات او نصائح ؟

٢ـ هل تكلمت مع احد من اهل القرية عن اشياء خاصة بالزراعة مثلا ؟

٣ـ تفتكر ان الناس بتسألك اكثر من غيرك من اهل القرية ؟ وهكذا •

وقد يطلب من الفرد وضع نفسه على مدرج او سلم القيادة بدرجاته العشرة بعد ان يعرفه ان الدرجة العليا يقف عليهـــا اهل القرية الذى يلجأ اليهم الاخرين اكثر من غيرهم طلبا للنصيحة والدرجه التالية يقف عليها من يقلون عنهم وهكذا الـــى الدرجه الاخيرة •

طرق تدريب القيادات المحليــــــــــة :ـ

هناك نوعان منها طرق التدريب غير الرسمية وهي تلك التي يلجأ اليها الفرد او القائد لتنمية مهاراته وقدراته القياديــــة اما طرق التدريب الرسمية فهي تلك التي تصمم بهدف تدريب وتنمية المهارات القيادية في الاخرين ومنها :ـ

١ـ المحاضـــــــرة : وهي الاكثر شيوعا لتدريب القادة واعطائهم معلومات كثيرة ولكنها تحد من المناقشــــة •

٢ـ اجتماعات المداولــة : وفيها يجتمع المتدربين تحت اشراف احصائى لمناقشة مشكلة معينه فيما بينهم •

٣ـ الندوات والمحاضرات المتكاملة •

٤ـ الدراما الاجتماعية وتمثيل الدور •

٥ـ الرحلات الحقليــــة •

٦ـ التدريب او التمرين من خلال مشاهدة القادة الاخرين أثناء تأديتهم لمهامهم القيادية •

٧ـ أسناد مسئوليات للقادة المتدربين والاشراف عليهم اثناء تنفيذهـــــا •

دراسة المشكلات الاجتماعية

ان المتتبع لدراسة المجتمع الامريكي يجد أن هذا المجتمع قد حلت به الصراعات الاجتماعية في نهاية الستينات محل التفاؤل الذي كان يسود فترة الخمسينات ، كما أنه شهد أيضا في السبعينات مجموعة من الظواهر تجلت في التعارض والصراع والتشاؤم ، ولقد أشارت الاستطلاعات التي أجريت بين الامريكيين بوجود شعور واسع بتدهورنوعية الحياة ، كذا أشارت الى القلق المتزايد فيمايتعلق بالزيادة المضطردة في الضرائب والتضخم وانتشار تعاطي المخدرات وعدم الانضباط وتلوث البيئة وتدهور الاخلاقيات عموما .

فكل هذه الصور تعطي انطباعا بوجود المشاكل الاجتماعية ، وسواء أردنا أو لم نرد فان المشاكل الاجتماعية تؤثر فينا جميعا للحد الذي قد يمكننا أحيانا من التعرف على بعضها ، ولكن القليل منا هم الذين يستطيعون تحديد ووصف لماذا أدت هذه الظروف الى وجود المشاكل الاجتماعية . وذلك حتى يمكن فهم معنى المشكلات الاجتماعية . ان الدارس لموضوع المشكلات الاجتماعية لابد وأن يتعرض لمجموعة من التساؤلات هي : ماهي المشكلات الاجتماعية ؟ وماهي أسباب وجودها ؟ ولماذا توجد؟ ومن المسئول عنها ؟ وكم نتكلف من جرائها؟ وكيف يمكن التصرف ازائها ؟ ورغم بساطة هذه الاسئلة لأول وهلة الا أن الاجابة عليها قد تستوعب الكثير من الكتب .

نبدأ أولا بالاجابة على تساؤل : ماهي المشكلة الاجتماعية؟ نظرا لان المشكلات الاجتماعية معقدة ولايمكن حصرها فان من المتعذر وضع تعريف واحد لكل المواقف الا انه ومهما كان التباين في التعاريف الا أنها تأخذ صفة عامة ومشتركة فمثلا نجد كلارنس Clatence يعرف المشكلة بأنها شئ أو عقبة تقابلنا وتجذب اهتمامنا . وهو تعريف غير دقيق بالرغم من كثرة استخدامه وتداوله ، بينما نجد أن بودى يعرف المشكلة بأنها " ظاهرة تتكون من عدة أحداث أو وقائع متشابكة وممتزجة بعضها بالبعض ، لفترة من الوقت ويكتنفها الغموض واللبس، تواجه الفرد أو الجماعة ، ويصعب حلها قبل معرفة أسبابها والظروف المحيطة بها وتحليلها بهدف الوصول الى قرار بشأنها " .

ويتخذ حل المشاكل على أساس هذا التعريف عدة خطوات هي : (١) التعرف على المشكلة، (٢) وضع اقتراح الحل ، (٣) تقييم اقتراح الحل (٤) فحص النتائج •

بينما نجد تعريف آخر لكلارنس للمشكلة على أساس أنها " تعنى أى موقف اجتماعى يجذب اهتمام عدد كبير من القائمين بالعمل الاجتماعى داخل المجتمع ويبدو لهم كنداء بهدف العلاج أو الضبط الاجتماعى"

ويتميز هذا التعريف بخاصيته السيكولوجية الاجتماعية فهو يعنى أن المشكلة ليست موقف موضوعى محض يسهل على أى شخص التعرف عليه خاصة الغرباء عن المجتمع مهما كانت درجة تخصصهم وبراعتهم الاجتماعية وذلك مالم يكونوا أعضاء فى الجماعة الاجتماعية المتأثرة بالمشكلة • فعلى سبيل المثال فان بعض المجتمعات يمكن أن تعيش فى ظل ظروف غير ملائمة من وجهة نظر بعض علماء الاجتماع الغرباء عن المجتمع ومع ذلك فان سكان هذا المجتمع قد لايشعرون بوجود مشاكل اجتماعية أو وجود قدر قليل منها •

وفى محاولة أخرى يعرف هارت H. Hart. المشكلة الاجتماعية بأنها " المشكلة التى تؤثر فعليا أو ظاهريا فى عدد كبير من الناس بنفس الطريقة ، ويشرط أن يكون حل هذه المشكلة يمثل حاجة لدى غالبية هؤلاء الافراد، وليس حاجة لفرد ، ويتم الحل من خلال اجراء انسانى موجه ومركز " ويختلف هذا التعريف عن تعريف كلارنس فى أن هذا الاخير يركز على العقل الجمعى أو الكلام المشترك أو الرأى العام بينما يركز هارت على جانب الاجراء المنظم والمركز المطلوب لحل هذه المشكلة •

ويعرف هورتون وليسل Horton & Leslie المشكلة الاجتماعية بأنها " أى موقف اجتماعى غير مرغوب فيه من فئة اجتماعية ذات تأثير فى المجتمع اما لكثرتهم العددية أو لمركزهم الاجتماعى القوى • ويتطلب ازالة هذا الموقف اجراء (فعل) اجتماعى مناسب للتخلص منه "• وهذا التعريف مطابق لوجهة نظر الكثيرين مثل فرانسيس ميريل E. Mettill F. Merrill وشيبرد SHebard، فيوس H. Voss وينطوى هذا التعريف على أربعة أفكار متميزة هى :

١ ـ حالة تؤثر في عدد كبير من الناس

٢ ـ وأن هذا التأثير بطرق غير مرغوبة

٣ ـ يمكن القيام بشئ ما ازائها

٤ ـ وأن هذا الحل يتم من خلال اجراء (فعل) اجتماعي جماعي مناسب

وسيتم في الآتي تناول كل من هذه الافكار بشئ من التفصيل •

١ ـ المشكلة الاجتماعية تؤثر في عدد كبير من الناس : حيث أن مايضايق شخص واحد لايعتبر مشكلة اجتماعية، الا أنه عند ماتؤثر حالة ما على عديد من الناس بحيث تجعلهم يتحدثون ويكتبون ويعلقون عليها فانها تعتبر مشكلة اجتماعية وهناك طرق كثيرة تبين كيف أن وضع معين أصبح مشكلة من خلال تأثيره في عدد كبير من الناس مثل تتبع اهتمام العامة حيال الموقف المعين فمثلا مشكلة مثل مشكلة تلوث البيئة أمكن حصر عدد المقالات المنشورة في الصحف وطولها والتي تناولت هذا الموضوع حيث تبين أن ما نشر عن هذا الموضوع بلغ سنة ١٩٤٠ مقالة واحدة وفي سنة ١٩٥٠ بلغت عدد المقالات سبع مقالات ارتفعت في عام ١٩٦٠ لتبلغ ثلاثة عشرة مقالة، لتصل في سنة ١٩٧٠ الى ١٥٥ مقالة • ويدل ذلك على أن الموقف جذب انتباه قطاع عريض وأصبح مشكلة اجتماعية •

٢ ـ المشكلة الاجتماعية تؤثر في عدد كبير من الناس بطريقة غير مرغوبة:

وهذا يعني أن المشكلة الاجتماعية تتضمن حكم قيمي أي قرار بأن الحالة سيئة أو ضارة • فالحكم القيمي للشخص يحدد أن موقف ما مرغوب ومقبول من المجتمع أو أن هذا الموقف غير مرغوب ويتطلب التغيير • فمثلا عمل الاطفال لم يكن مشكلة اجتماعية في وقت من الاوقات حتى قرر البعض أن عملهم شئ ضار ، هنا أصبح عملهم يمثل مشكلة اجتماعية ، والامر كذلك بالنسبة للخارجين عن الديانة المسيحية في بداية فترة الاصلاح في أوربا بهدف منع الضلال الديني ، حيث كان يتم تعذيبهم بخلع الاظافر ودق الخوازيق وكان رجال الدين الكاثوليك والبروتستانت لايعتبرون هذا الاضطهاد الديني مشكلة اجتماعية، معنى ذلك أن قيم ذلك العصر كانت تجيز التعذيب لمنع الضلال الديني • غير أن الوضع اليوم

يختلف حيث يمكن النظر اليها كمشكلة انسانية واجتماعية وذلك لاختلاف القيم اليوم عن ذى قبل ٠

أى أن اعتبار الشئ على أنه مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه يتوقف على القيم السائدة وهى تختلف من مجتمع لاخر ومن وقت لاخر طبقا لطبيعة البناء القيمى السائد فى المجتمع ٠ ولايمكن اعتبار موقف اجتماعى ما ــ مهما كان دراميا ــ مشكلة اجتماعية ، الا اذا أقرته أغلبية الافراد فى المجتمع ويمكن اعتبار رغبة عديد كبير من الناس فى انفاق الاموال الحكومية على مشكلة اجتماعية ما ، دليلا على خطورة تلك المشكلة وتشتد درجة خطورتها حسب القدر المالى المقرر صرفه عليها ٠

٣ ــ **يمكن القيام بحل أو اجراء تجاه المشكلة الاجتماعية :** فمثلا المجاعات الناشئة عن أسباب غير طبيعية يمكن التغلب عليها اذا أمكننا التعامل مع أسبابها سواء أكانت هذه الاسباب آفات أو أعداء طبيعية أو فيضانات فكلها أشياء يمكن التحكم فيها ، كما وأن التحكم فيها يجنبنا آثار هذه المشكلات ، أما المجاعات الناشئة عن أسباب طبيعية كنقص الامطار مثلا فيمكن تقليل الاثار الناجمة عنها وذلك من خلال التنبؤات ، الا أن الغالب أن مثل هذا النوع يصعب التحكم فيه ٠

٤ ــ **يتطلب مواجهة المشكلات الاجتماعية من خلال فعل اجتماعى أو عمل اجتماعى جماعى :** حيث يتطلب الامر المواجهة الجماعية بهدف حل المشكلة واتخاذ اجراءات الحل ووضعها موضع التنفيذ من قبل المتخصصين وأكثرية أفراد المجتمع ٠

من خلال العرض السابق لمجموعة التعاريف التى تناولت المشكلة الاجتماعية يتبادر الى الذهن مجموعة من التساؤلات والتى يتطلب الامر الاجابة عليها لاستكمال موضوع دراسة المشكلات الاجتماعية هذه التساؤلات هى : متى يبلغ الموقف الاجتماعى الدرجة التى يعتبر عندها غير مرغوب فيه ويحتاج الى الاهتمام ؟ ثم من الذى يقرر أو يحدد أن الموقف الاجتماعى أصبح مشكلة اجتماعية ؟

للاجابة على التساؤل الاول والمتعلق بمتى يصبح الموقف الاجتماعي مشكلة اجتماعية • يجب في البداية أن نوضح أن وجود الموقف غير المرغوب فيه يسبق تحوله لمشكلة اجتماعية ، كذلك فانه وقبل وجود المشكلة يوجد مصدر المشكلة • فمثلا قبل أن تكون هناك مشكلة ادمان أو تطرف فلابد من تواجد مدمنيين ومتطرفين ، فالجماعات المتطرفة وهم مجموعة من الفاعلين والذين يأتون بأفعال اجتماعية غير مرغوب فيها مثل عدم تقبل أو انضياع أفراد الجماعة للقيم الاجتماعية السائدة ، ومن ثم رفضهم لها مما يسبب زيادة القلق وعدم الاتزان • الأأنه يجب ملاحظة أنه لا يعني وجود بعض المواقف الاجتماعية غير المرغوبة أن نعتبرها مواقف غير مرغوب فيها وفي حاجة للتغيير ، اذ يشترط لذلك أن يعاني من هذه المواقف غير المرغوبة مجموعة كبيرة من أفراد المجتمع، كذا يتطلب الامر مرور فترة زمنية على هذا الموقف حتى يصبح مشكلة اجتماعية •

وهناك بعض المحددات التي تؤثر في اعتبار موقف اجتماعي مشكلة من عدمه تتمثل في القيم والمعتقدات والاتجاهات التي تحكم ادراك الفرد فالقيم مثلا هي أفكار عن ماهو مفيد أو مرغوب مثل قيم المساواه والحرية والعدل ••••• الخ • بينما الاتجاهات هي ميل يعكس تفضيل أو عدم تفضيل الفرد لشيئ • أي اتجاه من الفرد عن ما هو حقيقي الا أنه يجب الايضاح أن كل من القيم والاتجاهات والمعتقدات متداخلة فمثلا المساواه في المجتمع الامريكي تمثل قيمة من قيم المجتمع • ولدى المجتمع الامريكي معتقدات متعلقة بالمساواه منها : (١) أن الامريكيين لهم نفس الفرصة لتحقيق النجاح في حياتهم ، (٢) أن غير الناجحين ماهم الا أفراد لا يملكون قدرات النجاح أو ليس لديهم رغبة في تحقيق النجاح •

وتغير القيم أو الاتجاهات أو المعتقدات تجاه موقف اجتماعي معين غالبا ما يتبعه تغييرا في الافكار المرتبطة بالظروف الاجتماعية • فمثلا في مجتمعاتنا النامية تعتبر زيادة عدد الاطفال شيئ مرغوب فيه لدى الريفيين على وجه الخصوص لحاجتهم اليهم في العمل الزراعي كمصدر للدخل

ولكن مع دخول الزراعة الحديثة والتقدم التكنولوجي وانتشار التع
أصبح زيادة عدد الاطفال شئ غير مرغوب فيه لعدم حاجة العمل الزراعي اليهم
فتحولت قيم المجتمع لتعليم الاطفال بدلا من عملهم بالزراعة • وبذلك أصبحت
الزيادة في عدد الاطفال مشكلة اجتماعية • فالموقف الاجتماعي مازال مستمرا
وهو يتمثل في زيادة عدد الاطفال الا أنه أصبح غير مرغوب فيه الا ن
وعدم قبوله ناتج عن رغبة المجتمع في تعليم الاطفال وهذا راجع
الى التطورات التكنولوجية والصناعية والاقتصادية أما المجتمعات الاوربية
فزيادة عدد الاطفال بها غير مرغوب فيه لا ن تغيير القيم بها هدف منذ
حيث زمن بعيد حين تقدمت تكنولوجيا •

ومن جانب آخر قد يحدث أن موقف اجتماعي غير مرغوب فيه من
جانب قطاع كبير من المجتمع يظل غير معترف به كمشكلة اجتماعية ، وذلك
بسبب عدم وجود وسيلة لحلها • مثال على ذلك قبل تطور الطب الحديث
كانت الزيادة في معدلات وفيات الاطفال في كل دول العالم تقريبا كبيرة
وتعكس موقف واضح وغير مرغوب فيه ولكنه لم يشخص كمشكلة اجتماعية
لا نه كان يبدو غير قابل للحل •

نصل الى التساؤل الثاني وهو المتعلق بمن الذي يحدد أن موقف
اجتماعي معين قد أصبح مشكلة اجتماعية : فكما أوضحنا سابقا عند تعريف
المشكلة الاجتماعية أن أي موقف اجتماعي غير مرغوب فيه لايمكن أن يتحول
الى مشكلة اجتماعية الا اذا اشعرته نسبة كبيرة من المجتمع أو جماعات
السلطة المؤثرين وأيقنت أنه يمثل مشكلة اجتماعية •

وعموما لكي يصير موقف اجتماعي معين مشكلة اجتماعية فلا بد من
اجماع عدد كبير من الناس عليها ، أو على الاقل أن يعترف بهذا الموقف الغير
مرغوب فيه كمشكلة من ذوى أصحاب السلطة أو أصحاب المكانة الاجتماعية
المرتفعة •

والادراك العام لموقف اجتماعي على أنه مشكلة اجتماعية يتم من خلال
وسائل الاتصال الجماهيري (راديو ، تليفزيون ، صحافة ٠٠٠٠٠ الخ)

فجميعهما تعرض معلومات عن الموقف الاجتماعى وتقوم الجماهير بتكوين رأيها بناء ا على ردود الفعل المنعكسة داخلهم نتيجة لتفسيرات ممثلى وسائل الاتصال الجماهيرى ويتأتى تأثير وسائل الاتصال الجماهيرى على الادراك العام لموقف اجتماعى معين بثلاث طرق على الاقل منها : (١) تساعد على عرض المشكلة كما هى وذلك كحقائق ، (٢) قد تشوه طبيعة موضوع المشكلة الاجتماعية ، (٣) قد تساهم فى تجسيم مشكلة اجتماعية معروفة ٠

ومن أمثلة عرض المشكلة كما هى بواسطة وسائل الاتصال الجماهيرى مشكلة ووترجيت ٠٠٠٠ فى البداية لم يكن الرأى العام مهتما بالموقف غير المرغوب وهو اقتحام مقر الحزب الديموقراطى فى الولايات المتحدة بواسطة عناصر من الحزب الجمهورى ٠ لكن بعد عدة شهور من التغطية المستمرة للحادث حدث تطور هائل حيث أوضح بحث لمعهد جالوب أنه بعد سنة من التغطية الاعلامية الشاملة المركزة أدرك عامة الشعب الامريكى مدى الاساليب الوضيعة والابتزاز السياسى وكسر القانون الذى اتبع بواسطة القيادة السياسية العليا فى أمريكا والمنتمية للحزب الجمهورى ٠

ومن الامثلة على تشويه المواقف الاجتماعية (طبيعة المشكلة) ما نشر بواسطة الصحفى الامريكى لنكلن استيفن ، حيث نشر مجموعة من المقالات والتحقيقات عن أنشطة المجرمين فى الصفحة الاولى من صحيفته ٠ ولقد وجه له اتهام بأنه هو ومقالاته وتحقيقاته كانت السبب الرئيسى لانتشار وارتفاع معدلات الجريمة فى المجتمع ولقد تبين أن هذه النظرة كانت خاطئة وذلك من خلال الدارسات التى أجريت بهذا الخصوص ٠

ومن الامثلة على تجسيم وتقليل حجم المشكلات الاجتماعية ٠٠٠ أنه فى أواخر سنة ١٩٦٠ كان هناك اعتقاد عام بأن المشاغبات التى تحدث بين طلبة الكليات بالجامعات الامريكية كانت منخفضة ، الا أن الحقيقة

كانت عكس ذلك فنسبة الحوادث كانت أكبر من أى وقت مضى ولكن الاهتمام بتغطية تلك الاضطرابات بالكليات أصبحت أقل أهمية من وجهة نظر الكتاب والمسئولين • ومثال آخر كانت احدى توصيات تقرير نشر عن مشكلة المخدرات فى أمريكا توصى بوقف نشر التهويل من أخطار المخدرات ، حيث أن الهدف الرئيسى من النشر كان توضيح مضارها ولكن ما نتج عن النشر هو زيادة انتشارها بين الشباب •

وأخيرا يجب أن نوضح أن هناك طريقتين لتحديد أن موقف اجتماعى غير مرغوب فيه صار مشكلة اجتماعية •

١ ـ استعمال الكثرة العددية : بمعنى اجماع عدد كبير من أعضاء المجتمع على أن موقف اجتماعى معين قد أصبح غير مرغوب فيه ويحتاج الى التعديل •

٢ ـ طريقة أصحاب التأثير (ذوى السلطة أو النفوذ أو المكانة : وتعتمد هذه الطريقة على أن هؤلاء اما أن يكون عددهم صغير نسبيا لكن لهم قدرة فى التأثير على أصحاب المراكز الاجتماعية الكبيرة وذلك بغية اقناعهم بأن الموقف غير المرغوب قد أصبح مشكلة اجتماعية ، هذا على الرغم من عدم تأثرهم بالمشكلة ومثال على ذلك كتابات المثقفين والمتخصصين • كذلك قد يكون عددهم صغير نسبيا ولكن لقوتهم وثرائهم أو مكانتهم الاجتماعية فانهم يرفعون موقف اجتماعى معين الى مستوى المشكلة الاجتماعية ، ومثال على ذلك مستشارى الرئيس الامريكى فمركزهم الاجتماعى يسهل لهم رفع الموقف الاجتماعى الى مستوى المشكلة الاجتماعية •

ويفضل أن يتم تحديد المشكلة الاجتماعية باستخدام المنهجين أو الطريقتين معا فى نفس الوقت ، مثل ما تم استخدامه فى مشكلة الفقر بغرب ولاية فرجينيا الامريكية فمن خلال كتابات وأحاديث الكتاب والمثقفين وكذلك من تقارير مستشارى الرئيس الامريكى السابق كينيدى المرفوعة له وللحكومة

أصبحت مشكلة الفقر بالولاية موضع اهتمام قومي في أمريكا واستغلت في الحملة الانتخابية كورقة رابحة •

وأخيرا قد يمكن لكثيرين أن يقروا بأن موقفا اجتماعيا معينا قد أصبح مشكلة اجتماعية ولكن القليلين منهم فقط من يستطيعون أن يحددوا لماذا أدت تلك الظروف التي أن تعتبر مشكلة اجتماعية •

بعض الافكار أو الاراء الزائفة والمنتشرة عن المشكلات الاجتماعية

هذه الاراء الزائفة تعكس سطحية المعرفة بالمشكلات الاجتماعية مما قد ينعكس آثاره على الشعور أو الاحساس بأهمية ايجاد الحلول الصحيحة لها وسنعرض في الاتي بعض هذه الافكار :

١ ـ يوجد اتفاق بين كل الناس على ما هية المشكلة الاجتماعية : وهذا غير صحيح فليس هناك اجماع بين جميع أفراد المجتمع على أن " موقف ما غير مرغوب فيه يمثل مشكلة اجتماعية ، وهذا راجع لان كل فئات المجتمع لا تتفق على سلبية الاثار الناتجة عن موقف اجتماعي معين والذى يمثل مشكلة اجتماعية بالنسبة لهذه الفئة • فمثلا لو طرحت بعض الاسئلة المتعلقة بحيازة الحشيش والعقوبات المتعلقة بحيازته على فئات عمرية مختلفة من الامريكيين فاننا سنجد كما أوضحت الاستبيانات أن صغار السن يرون التصريح به بينما كبار السن يرون منعه ويذكرون أضراره على الفرد والمجتمع وكلاهما يعضض وجهة نظره بالبراهين العلمية •

٢ ـ المشكلة الاجتماعية تعد موقف فيه نوع من أنواع الانحراف والخروج عن نظام معين وهذا الرأى هو الاخر قد يكون خاطئ لانه توجد أنماط سلوكية عادية ويترتب عليها مشكلات اجتماعية ، لذلك فظهور مشكلة اجتماعية قد لايكون نتيجة لانحراف عن معايير أو نظام اجتماعي معين ، لكن كنتيجة طبيعية لسلوك اجتماعي معين • مثال على ذلك مشكلة الطلاق المرتفعة في أمريكا كثيرا ما ينظر اليها على أنها انحراف اجتماعي ، ولكن بنظـ -

ـمية نجد أنها تعبير دقيق منطقي لقيم عالية في المجتمع الامريكي نهي تركز على قيمتين هامتين لدى المجتمع الامريكي هما الفردية والسعادة الزوجية •

٣ ــ المشكلات الاجتماعية طبيعية وصحية : وهذا خطأ لان المشكلات الاجتماعية ليست حتمية ولكنها ناتجة عن ظروف معينة وقد تكون نتاج سلوك تلقائي وطبيعي ، مثال الزواج وكثرة الانجاب شيء شرعي وسلوك طبيعي لم يخالف فيه الزوجين شيء ، ولكنه شيء يخالف لظروف المجتمع والانتاج والدخل القومي لما يسببه من مشاكل للدولة • ولو أنها حتمية لصارت مشكلة في كل المجتمعات لكنها لا تمثل مشكلة في بلد كالسعودية •

٤ ــ المشكلات الاجتماعية أمر غير عادى (شاذة) : لابد أولا أن يتم التفرقة بين أمر غير عادى ، وأمر مرغوب فيه ، مثال زيادة المواليد أمر عادى فهو سلوك طبيعي وليس منحرف ويترتب عليه أمر غير مرغوب (غير مقبول) أما تلوث البيئة فهو أمر غير عادى ويترتب عليه أمر غير مرغوب أيضا •

٥ ــ المشكلات الاجتماعية يسببها اناس سيئون (أشرار) : وهذه العبارة من أكثر العبارات خطأ مع أنها أكثرها انتشارا • وهناك أيضا من يرى أن المشاكل الاجتماعية موجودة سواء كان المتسبب فيها أناس خيرون أم أشرار لكن الاناس الخيرون يهاجمون الظروف التي ينتج عنها المشكلة وهذه هي الاخرى مقولة ليست سهلة القبول • وقد ترجع هذه المقولة أو سابقتها الى الانطباع الديني لدى الكثيرين بأن الشرير يتصف بصفات الانانية والكسل أو أن المشاكل توجد لان بعض الناس يقترفون المعاصي والاثام ، فمثلا عندما نجد سكيرا عاطلا نتصور أنه عاطل لانه سكير ، ولانتصور أنه أدمن الخمر لانه عاطل ، اذن المشكلات الاجتماعية نواتج أنظمة اجتماعية قائمة ونواتج خبرات وليست نواتج الشر أو الاثم • لذلك يلزم النظر الى السلوك الشرير على أنه أحد أعراض المشكلة وليس سببا لها •

٦ ــ ان كل الناس تتمنى أن ترى المشاكل محلولة : وهذه المقولة هي الاخرى ليست صحيحة ، فكل مشكلة اجتماعية هناك من يرغبون في حلها وهناك

من يتعارض حلها مع مصالحهم . مثال على ذلك أنه فى أمريكا توجد قوانين تحكم (الدعارة ، الترفيه ، المقامرات) فى المدن الكبرى وذلك بهدف القضاء عليها كمشكلات اجتماعية ، غير أن هذه القوانين تجد معارضة من أصحاب الاعمال التجارية وكذلك من المترددين على تلك الاماكن للتسلية . ففى أى مشكلة اجتماعية فان عددا واضحا من الجماعات قد لاترغب فى حلها ، وذلك سواء أكانت قيمهم تراها على أنها مشكلة أم لاتراها ، وسواء كان الحل مكلفا اقتصاديا أو مكانة أو قوة أو شاعرا ، أم غير مكلف .

٧ ـ المشكلات الاجتماعية سوف تحل نفسها : وهذه المقولة تعنى أن الوقت فى حد ذاته عامل مساعد على حل المشكلة ، وهذا من أخطر الاراء زيفا وتضليلا ، الامريكيون يعتقدون دائما فى التقدم ، ويفسرون كل شئ حسب النظرية الحتمية فى التقدم الاجتماعى رغم مالاقته هذه النظرية من اعتراضات ، حيث تسرى هذه النظرية أن المشكلات الاجتماعية ستحل بمرور الوقت وبالتالى فهى ليست فى حاجة لجهود حلها ، ورغم أن بعض المشكلات قد تتلاشى حدتها بمرور الوقت مثل مشكلة هجرة الايدى العاملة الزراعية ، الا أن هناك مشاكل أخرى تنمو وتزداد بمرور الوقت مثل الجريمة والفساد وتلوث البيئة ، ومن هنا فان توقع أن تحل المشكلات نفسها أمر غير واقعى وغير حقيقى . ولعل من أوضح الامثلة على ذلك أن عدم وجود علماء الاجتماع الدارسين قبل الثورة الصناعية أدى الى زيادة المشكلات الاجتماعية التى صاحبت الثورة الصناعية ، ولو توفر عدد منهم لكان فى الامكان تقليل حجم تلك المشكلات أو الحد منها فى وقتها على الاقل ، وهذا يفسر أن الوقت فى حد ذاته ليس عاملا محددا لحل المشكلات الاجتماعية .

٨ ـ ان مجرد الحصول على الحقائق والمعلومات سوف يحل المشكلة : من المتعارف عليه أنه لوضع الحلول الصحيحة والعلاج السليم لاى مشكلة أنه يلزم جمع كل الحقائق المتوفرة عنها ، وحيث أن الحقائق لا تعنى لدى الافراد معنى ولاتؤدى الشئ ، لذلك فانها تفسر طبقا للقيم السائدة فى المجتمع وبهذا يمكن تقبلها من البعض وعدم تقبلها من البعض الاخر . وحيث أن المشكلات الاجتماعية تتضمن أحكاما قيمية متصارعة فمن غير المفيد أن نقول أن جمع الحقائق

/

سوف يحلها • ولكن يمكن القول أن جمع البيانات والحقائق لها أهمية واستخدام فمن خلالها يمكن الرد على بعض الاراء التى تدعى بعدم وجود المشكلة أو التقليل من أهميتها • الا أن الحقائق تحتاج منا أن نفهم ما يمكن أن نحققه من خلالها وما لايمكن تحقيقه •

٩ ـ المشكلات الاجتماعية لا تختلف باختلاف الزمان أو المكان : وهذه مقولة خاطئة هى الاخرى لان عدد وطبيعة المشاكل الاجتماعية يختلف من زمن لاخر كما أنه يتباين من مكان لاخر ، فالمشاكل الاجتماعية بالولايات المتحدة الامريكية تختلف اختلافا تماما عن مشاكل الوطنيين الاستراليون أو الصينيون كما أنها ستختلف أيضا عن مشاكل سكان أمريكا بعد مائة عام أخرى •

١٠ ـ المشكلات الاجتماعية يمكن علاجها بدون عمل تغييرات فى التنظيمات الاجتماعية : وهذه المقولة تعنى أن الناس تشعر بالمشكلة ولكنها لا تريد الحل • فلا يمكن حل المشكلات بدون حدوث تغييرات وبدون قليل من التضحيات • فالحل الفاصل لاى مشكلة يتطلب تغييرات شاملة فى المنظمات والتنظيمات الاجتماعية فمثلا حل مشكلة مثل مشكلة الفقر يتطلب تغييرات فى المؤسسات التعليمية والاقتصادية • وحل مشكلة الاسكان يحتاج لخفض تكلفة البناء عن طريق توفير مواد بناء جديدة ورخيصة وتوفير منظمات تمويلية حكومية •

لماذا ندرس المشكلات الاجتماعية ؟

سواء أردنا أو لم نرد فان المشاكل الاجتماعية تؤثر فينا جميعا للمدى الذى قد يمكننا أحيانا من التعرف على بعضها • لذلك فان دراسة المشكلات الاجتماعية تهدف الى :

١ ـ الوعى بالمشكلة : فادراكنا للمشكلة أو الوعى بها يؤدى الى زيادة المعرفة بالمشكلة وزيادة صدق أحكامنا عليها • ويتأتى هذا من خلال المقالات بالصحف والمجلات وكذلك من خلال أحاديث المتخصصين •

٢ ـ المعرفة الحقيقية بالمشكلة : فتحليل المشكلة يجب أن يقوم على الحقائق والحديث عن المشكلة لايتم الا من خلال معرفة كاملة عنها • فيتم جمع قدر هائل من الحقائق وترتيبها وتفسيرها وذلك يساعد على الحل السليم كذلك فان المعرفة الحقيقية بالمشكلة تساعدنا في فهم طريقة تأثير المواقف الاجتماعية في حياة الافراد اليومية •

٣ ـ مزيد من فهم علم الاجتماع للمشكلات الاجتماعية : فمن المهم أن يكون هناك معرفة كاملة عن دور العلوم الاجتماعية في فهم وعلاج المشاكل الاجتماعية ومثال على ذلك أن نعرف لماذا وكيف تنشأ المشكلة وتتطور ؟ وكيف يتأثر بها الناس ؟ وماهي الجوانب المرتبطة بها والتي تتعامل معها ؟ فمن الفهم الجيد للمشكلات يتم ترتيب البيانات بسهولة ويتم تحليل المشكلة بذكاء • ومن الفهم يمكننا أن نحدد البيانات المهمة فنستفيد منها ، أما البيانات غير المهمة فيتم تجنبها • وتصبح البيانات السليمة أساس للمقارنة في الاعوام التالية لكثير من المشكلات الاخرى • والمتفهم للمشكلات الاجتماعية لن يجد أي صعوبة في تفسير أي بيانات جديدة مرتبطة بالمشكلة •

٤ ـ الربط بين النظرية والتطبيق : ان أي تطبيق لابد وأن يقوم على افتراضات نظرية معينة ـ هذا اذا لم تكن هناك نظرية قائمة أو موجودة فعلا والهدف من النظرية هو عمل بعض الضبط أو المعالجة للمسببات ومثال على ذلك أن الذين يرون عقاب المجرمين بشئ آخر غير تقطيع الحجارة لابد وأن يكون لهم أساس نظرى يستندون اليه فالنظرية الجيدة مؤسسة على تطبيقات ناجحة ، فلا توجد سياسة ناجحة بدون نظريات مناسبة لها ، أي أن التطبيق الناجح ليس الا نظرية ناجحة •

٥ ـ الحس بالاشياء من خلال منظور معين : فدراستنا للمشكلات الاجتماعية يجعل احساسنا بالمشاكل يزداد حدة ، والحس بمنظور معين يعني أن المشكلة لايبالغ فيها ولكن ينظر لها في ظل وقائع سابقة وليس خرافات • وعموما كل انسان له منظور معين ، فبعضهم ذو منظور وردى والبعض الاخر تشاؤمي ولكن المهم أن يكون المنظور لكل فرد منظور علمي وواقعي ويكون له فائدة لحل المشكلة • ومثال على ذلك أن نجد بعض علماء الاجتماع يستخدمون منظور

بيولوجي في وصف المجتمع ككائن حي فيقولون المجتمع مريض وذلك بهدف توضيح عدم الرضا عن المجتمع موقع الدراسة ٠

٦ ـ تفيد في تحديد الدور المناسب للخبير : فاذا أردنا الحصول على آراء مفيدة عن أى شئ فيجب أن نسأل خبيرا مناسبا ٠ فوظيفة الخبير أن يقول للناس ما هى الكيفية المثلى للحصول على ما يريدونه ووظيفته فى المشكلات الاجتماعية هى :

أ ـ تقديم الوصف الدقيق والتحليل العلمى للمشكلات الاجتماعية

ب ـ يوضح للعامة ما سيترتب عن كل اجراء أو معاملة مفترضة

جـ ـ يوضح للناس ما هى نقاط الضعف فى قيمهم

د ـ يقول للناس ماذا يجب أن يفعلوه

٧ ـ التهيئة الشخصية : فدراسة المشكلات تنمى لدى الدارس اتجاهات مرغوبة واهتمام نشط بهذه المشكلات بل وتشجعه على ايجاد الحل لها ٠ وبعضهم يجد نفسه مشارك فى عمليات الحل نفسها ٠ ومحصلة ذلك النهائية هى اشباع عقلى وعاطفى للدارسين ، أى أن دراسة المشكلات تنمى لدى الدارسين استجاباتهم الشخصية لتلك المشكلات ٠

المداخل لدراسة المشكلات الاجتماعية

ان دراسة المشاكل الاجتماعية لاتزال تفتقر الى نظرية متكاملة حتى الان وربما يرجع ذلك الى العدد الضخم من المشاكل الاجتماعية وتداخلها مع بعضها البعض لذا فان مدخلا واحدا لدراستها لا يمكن أن يكون كافيا • ان الدراسة العلمية للمشاكل الاجتماعية أ و السلوك الانحرافى مثل المدخل العلمى لدراسة أى مادة محاولة لوصف العطيات المؤدية للسلوك وتصنيفه الى نماذج.ويجب هنا أن نشير الى أن دراسة المشاكل الاجتماعية تعتمد على أساليب البحث الاجتماعى كما تعتمد العلوم الطبيعية على الادوات المعملية •

ولقد لخص جورج لندبرج G. Landbetg الاتجاه العلمى فى دراسة المشاكل الاجتماعية فيما يلى : ١ ـ تحديد القواعد والمعايير التى يقاس على أساسها السلوك الانحرافى ٢ ـ تقدير الدرجة التى يمتثل فيها سكان المجتمع للقاعدة التى سوف تكون بمثابة القياس ٣ ـ دراسة السلوك الانحرافى فى ضوء الموقف الذى حدث فيه وكذلك تقدير درجة افتقار المنحرف الى الحساسية بالنسبة لقواعد المجتمع ٤ ـ البحث عما اذا كان المنحرف الذى يكسر قاعدة من قواعد السلوك فى المجتمع منحرف بالاضافة الى هذا النوع من السلوك فقط أم لا •

وطبيعى أنه فى ضوء هذه الخطوات نستطيع أن نصل الى وصف سليم لمشاكل المجتمع بهدف دراستها بالاضافة الى مافيها من فائدة تطبيقية لانارة الطريق أو لبذل مجهود واقعى لحماية المجتمع ، وذلك من خلال عدة مداخل متمايزة نسبيا تثبت فائدتها فى دراسة المواقف المختلفة التى تترتب على المشاكل الاجتماعية •

١ ـ مدخل التفكك الاجتماعى : تجرى الحياة الاجتماعية من خلال ظروف وأوضاع منظمة ولهذا فان سلوك الافراد والجماعات يتم ضبطه من خلال مجموعة كبيرة من القواعد والمعايير التى تحدد أى أنواع السلوك مسموح به أو مرغوب فيه أو يمكن التسامح معه،ومن الناحية الرسمية أى على مستوى القانون نجد

أن المعايير مقننة أى أنها مكتوبة وهناك عقاب لكل انتهاك لاحد هذه المعايير . ان أغلب المعايير فى أى مجتمع تعتبر أقل رسمية من القوانين لانها تأخذ توقعات معينة لما سوف يقوم به الناس ولهذا فاننا نتوقع أن ينفذ الشرطى القانون وأن تحب الام أطفالها وأن يؤدى العامل عمله فى الوقت المخصص له ٠

ان هذه الشبكة من التوقعات الاجتماعية المتفق عليها عن السلوك الشخصى تشكل ما اصطلح على تسميته التنظيم الاجتماعى وعلى ذلك فان القواعد لا تؤدى وظائفها دائما بكفاءة فهى عرضة للانهيار تحت تأثير التغير الاجتماعى ٠

ان التغير فى الحياة الاجتماعية لايتوقف ذلك أنه على الرغم من أن التغير قد يكون تدريجيا وغير ملحوظ الا أن المجتمعات تتغير بصفة مستمرة وعلى ذلك فالتغير الاجتماعى المستمر ينبغى أن يكون من الوضوح بشكل كافى عند الدارسين . ان التغير فى جميع جوانب المجتمع لا يتم بنفس المعدل أو على الاقل فى نفس الاتجاه اذ أن التغيرات التكنولوجية (المادية) تسبق دائما التغيرات المعنوية (اللامادية) الامر الذى ترتب عليه ما أسماه أوجبرن بالتخلف الثقافى وهذا التخلف يطلق عليه البعض التفكك الاجتماعى على أساس أن هذا التخلف أو التفكك يعتبر نتيجة مباشرة للتخلف المشار اليه ٠ ان استمرارية التخلف الثقافى ومعدلاته المتباينة تعتبر ان من العوامل الرئيسية فى فهم السلوك الانسانى وبالتالى فانها فى غاية الاهمية فى تحليل المشاكل الاجتماعية ٠

وهكذا نستطيع أن نتبين أن أحد المسالك التى يسلكها التحليل الجيد للمشاكل الاجتماعية يكون من خلال التفكك الاجتماعى الذى يصاحب التغير الاجتماعى وفى هذا الصدد يؤكد مدخل التفكك الاجتماعى أنه فى وقت ما فى التاريخ لم يكن للمشكلة وجود أو لم تكن محل ملاحظة ٠ هذا التأكيد ينطلق من ادعاء هذا المدخل من أن المجتمع كان متوازنا نسبيا يوما من الايام حيث كانت الممارسات والقيم التى تساندها فى حالة توازن أو فى حالة من الاتفاق والانسجام ٠ لكن التغير الاجتماعى قد أدى الى كسر هذا الامر والاخلال بهذا الانسجام لان التغير عادة ما يجلب معه ممارسات جديدة وظروف جديدة تجعل القديم منها لايصلح ويترتب على هذا أن القواعد القديمة تصبح

أمرا مشكوكا فى قدرتها على تنظيم السلوك فى الوقت الذى لم تقبل فيه بعد وبشكل عام القواعد الجديدة ومعنى ذلك أن التغير قد أدى الى تفكك التنظيم الذى اعتمد عليه نسق السلوك السابق • وطبقا لهذا المدخل فان قواعد جديدة وممارسات جديدة كذلك سوف تنمو الامر الذى سيصحبه بالضرورة توازن جديد الذى يمكن أن يظل ثابتا حتى تبدأ دورة أخرى من التغير وهكذا •

وهناك شبه اتفاق على أن المجتمعات تتغير فى دورات كل منها تنطوى على أربع مراحل وهى نقطة الانطلاق التى تكون ثورة أو انقلابا أو مذهبا سياسيا أو اقتصاديا جديدا ثم تتوالى التجديدات لان النظام الجديد عندما يحاول تثبيت أقدامه فانه يسن من التشريعات ما يسد به الطريق على كل نكسة أو احتمال للعودة الى القديم • بعد هذا يصل المجتمع الى المرحلة التى لا مفر منها وهى التفكك وهى التى تعبر عن عدم امتصاص المجتمع لهذه التجديدات لان الصراع بين القديم والجديد يؤدى الى حالة من التميع وفى مثل هذا الوقت يمكن أن يستغرق التغير لبلوغ أهدافه فترة قد تطول أو تقصر ويتوقف ذلك على مبلغ عمق الجهود التى تبذل لاعادة ترتيب أجزاء البناء الاجتماعى • والمجتمعات المستنيرة تحاول تقصير فترة التفكك هذه بوسائل عديدة من أهمها التخطيط فاذا استطاع المجتمع أن يتغلب على كثير من علامات التفكك ونتائجه استطاع أن يصل الى التوازن أو حالة التكامل التى قد تظل لفترة طويلة ولكن ليس هناك مفر من أن يعود المجتمع الى حالة تتهيأ فيها نقطة جديدة لدورة أخرى من دورات التغير الاجتماعى •

وعند تطبيق مدخل التفكك الاجتماعى تطرح عدة أسئلة (١) ماهى التغيرات الاجتماعية الكبرى التى قللت أو أنهت تأثيرها ؟ (٢) ما هى القواعد القديمة بالذات التى انهارت ؟ وهل كان انهيارها كاملا ؟ (٣) ماذا كانت عليه القواعد والممارسات التقليدية؟

(٤) هل التغير الاجتماعى مستمرا وبأى سرعة والى أى اتجاه ؟

(٥) ما هى الجماعات الرافضة وماهى الحلول التى تقترحها ؟

(٦) كيف تتناسب الحلول المقترحة المتنوعة مع اتجاه التغير الاجتماعى ؟

(٧) ماهى القواعد التى يحتمل أن تصبح مقبولة فى المستقبل ؟

فقد : ان المزاعم التى يعتمد عليها مدخل التفكك الاجتماعى لا تبدو صحيحة كلية عند التجربة الواقعية فليست هناك فترات من الثبات الثقافى الكامل . تنفصل بعضها عن بعض عن طريق دورات التغيير لان التغيير والتفكك واعادة التنظيم ظواهر مستمرة بلا توقف الا أنه من المفيد أحيانا فى فهم مشكلة معينة أن نرجع الى فترة سابقة تكون الظروف فيها ثابتة نسبيا وبشرط أن يكون الموقف الحالى قد تطور عنها مباشرة ولسوف نسأل دائما عند تحليل مشاكل اجتماعية بعينها الى أى مدى تنبع هذه المشكلة من التغير الاجتماعى والتفكك الاجتماعى وماذا يستطيع اتجاه التغير الاجتماعى أن يدلنا على الحلول الممكنة لهذه المشكلة .

٢ - مدخل الانحراف الشخصى : نلاحظ أنه عند استخدام مدخل التفكك الاجتماعى فى فهم المشاكل الاجتماعية كان التركيز على القواعد التى انهارت والتغير الاجتماعى الذى صاحب هذا الانهيار والقواعد الجديدة التى ظهرت . ولكن عند استخدام مدخل الانحراف الشخصى فان التركيز يكون على دوافع وسلوك مجموعة معينة من الناس تقع عليهم مسئولية احداث المشكلة وعلى تعريف طبيعتها وعلى اقتراح حلول للمشكلة أو معارضتها . ان هؤلاء الناس يعتبرون منحرفين حيث يرتبط انحرافهم بطرق معينة وعديدة بالمشاكل الاجتماعية لهذا فنحن نريد أن نعرف كيف يتطور الانحراف الشخصى وما هى أنماطه التى ترتبط عادة بالمشاكل الاجتماعية .

والانحراف الشخصى لا ينبثق عادة عن جرثومة أو على الاقل لا يكون كذلك فى الغالبية العظمى من الحالات فالافراد يصبحون عادة منحرفين من خلال عملية تعلم المعايير (القواعد السائدة على مجتمعهم) فنمو الانحراف هنا مرتبط بنمو الشخصية كذلك أنه عند نمو الانحراف اما أن يكون هناك عدم قدرة على اتباع المعايير المتفق عليها واما أن يكون هناك فشل فى قبول هذه المعايير

وهناك بعض الاشخاص الذين لا يستطيعون اتباع المستويات المقبولة بوجه عام بسبب ظروف تتعلق بتكوينهم البيولوجى والانفعالى والاجتماعى أى أنهم معوقون بيولوجيا أو اجتماعيا فالمعوق اجتماعيا يبدى عدم قدرة للتعلم

واتباع المعايير ووجود عدد كبير من هؤلاء مشكلة اجتماعية في حد ذاتها، أما في حالة المعوق عقليا فسبب الانحراف في الغالب يرجع الى أسباب بيولوجية؛ ومع ذلك فهناك جماعات عديدة لا تستطيع أن تتبع كليا بوجه عام المعايير المقبولة مثل مدمنى المخدرات والمقامرين لانهم لا يملكون القوة الكافية على تغيير أنماطهم الانحرافية لاسباب انفعالية أو اجتماعية غير قادرين على السيطرة على سلوكهم الذى يتوقعه الاعضاء السويون فى المجتمع ، ويشكل مثل هؤلاء المنحرفين مشكلة اجتماعية أو قد يسهمون فى مشاكل اجتماعية أخرى اذ أنهم عادة ما يحتاجون للرعاية الطبية أو قد ينخرطون فى مشكلة اجرامية •

ان التغيير الذى يفضله العلماء للسلوك الانحرافى الفردى وان كان يشير الى تعدد العوامل المؤدية اليه ومن بينها العوامل الاقتصادية الا أنهم يفضلون قياس السلوك الانحرافى على أساس مقاييس معيارية تتبع من التفاعل بين المجتمع والثقافة وتعبر عن الموجهات الاساسية للحياة الاجتماعية وتترجم فى نفس الوقت عن المجتمع وأيديولوجيته ؛ومن أجل هذا فان التعريف الذى يتعلق بالسلوك الانحرافى لابد وأن يكون متصلا بالمعايير والقيم من ناحية وبأهداف المجتمع ككل من ناحية أخرى والطريقة التى يرى ليميرت اتباعها هى أن نفتت الانحراف الى وجوه متعددة (مكشوف وغير مكشوف) ثم نضع السلوك الانحرافى فى أنماط ونماذج متعددة داخل مضامين شخصية اجتماعية •

وتعتبر المعايير هى الفيصل فى وصف السلوك بالامتثال أو الانحراف ، وتتكون الثقافة فى بعض جوانبها من المعايير التى تحدد ما يجب على الافراد عمله عندما يجدون أنفسهم فى مواقف معينة ومن الطبيعى أن مثل هذه المعايير أو الافكار العامة يمكن من الناحية النظرية تعلمها قبل ممارسة تجربة السلوك فى الواقع • ويطلق على تلك النواحى التى تتحقق فى سلوك الافراد اصطلاح النظام المعيارى • ان المجتمع الذى يحاول أن يخلص نفسه من المشاكل لابد وأن يناضل من أجل الوصول الى اتفاق جماعى فيما يتعلق بالمعايير التى يجب أن تكون مقياسا للسلوك •

ويجب أن نميز بين الاشخاص الذين يكون سلوكهم مشكلة للاخرين وليس لهم والاشخاص الذين يكون سلوكهم مشكلة لهم وليس للاخرين وكذلك الاشخاص الذين يكون سلوكهم مشكلة لهم وللاخرين • وعند تطبيق مدخل الانحراف الشخصي في دراسة المشاكل الاجتماعية تطرح الاسئلة التالية :

(١) ما هي الجماعات أو الاشخاص المنحرفين الذين تنطوى عليهم المشكلة الاجتماعية ؟

(٢) هل المنحرفون هم المشكلة وكيف ؟

(٣) هل يساهمون في خلق المشكلة فعلا وكيف ؟

(٤) كم من الانحراف الظاهر تتسبب فيه جماعات تنتمي الى معايير أخرى مقبولة على نطاق واسع ؟

(٥) ماهي الثقافات الفرعية المتضمنة في ذلك ؟ وماهي المعايير التى تتبعها تلك الجماعات ؟

(٦) هل المنحرفون مجموعة من الناس سيئون التوافق أساسا ؟ وما هي الحاجات العصبية التى تحركهم ؟

(٧) ماهي البدائل المحتملة التى تصلح لمعالجة المنحرفين ؟

٣ ـ مدخل الصراع القيمى : تكشف قيم المجتمع عما يفضله كما أنه يستمد طابعه من قيمه وجدير بالذكر أن المجتمعات الحديثة تتميز بالتنوع واللاتجانس الامر الذى نتوقع معه أن نجد في المجتمع الواحد أنساقا متعددة من القيم حتى أن الاتفاق بينها يصبح أمرا صعبا ولهذا يقال أن الصراعات حول القيم في المجتمع الحديث تعاون على وجود المشاكل الاجتماعية من زاويتين الاولى: أنها تعاون على ايجاد المشاكل من خلال التحديدات المتصارعة للظروف الاجتماعية المرغوب فيها والثانية أنها تسمح بالخلط الخلقي الذى يشجع الانحراف الشخصي •

ومعنى ذلك أن صراعات القيم متضمنة في أصول المشاكل الاجتماعية وطرق تحديدها وأساليب مواجهتها وفي هذا الصدد اقتراح ريتشارد فولر والذى طور مدخل صراع القيم سلسلة منظمة من المراحل التى تمر بها المشاكل بدأ من عملية تحديدها حتى عملية خلها؛ كما يلي :

(١) الوعي بوجود المشكلة : قبل أن يصبح أي ظرف مشكلة اجتماعية فلابد أن يقتنع الناس بأن هذا الظرف ليس مرغوبا فيه وأن شيئا ما يمكن القيام به نحوه ·

بالمثل فالظروف التي تعرف على أنها مشكلات هي ابتداء كان ينظر اليها على أنها مرغوبة وبالتالي ليس هناك أهمية لصراعات القيم · ان الوعي يمارسه أولا قلة من الاشخاص أو الجماعات وينتشر منها لقطاعات أكبر من المجتمع ·

(٢) تحديد السياسة اللازمة لمواجهة المشكلة : مع الانتشار التدريجي للوعي بمشكلة خلال المجتمع فان صراع القيم يصبح متزايد الحدة ومن ثم فانه يصبح من المتصور مناقشة الحلول والوسائل اللازمة للقضاء على صراع القيم ويكون هناك جدل ومناقشات حول الحلول المختارة وطرق تحقيقها ويتم الانتقال بعد الاتفاق حول هذه الحلول الى كيفية تنفيذها ·

(٣) الاصلاح : هذه المرحلة هي مرحلة تنفيذ أكثر من كونها مرحلة حوار حيث أن الحلول الاساسية والسياسات الموضوعة لتحقيق تلك الحلول الخاصة بالمشكلة أصبحت واحدة من الافعال ·

ويجب من أجل توضيح معالم هذا المدخل أن نسأل عددا من الاسئلة :

أ ـ ماهي القيم التي تدخل في صراع مع بعضها ؟

ب ـ الى أي حد يصبح صراع القيم عميقا ؟

جـ ـ ما هي الجماعات في المجتمع التي تنحاز الى مجموعة أو أخرى من القيم المتنافسة ؟ وما مدى قوتها ؟

د ـ ما هي التضحيات القيمية التي يتطلبها كل حل ؟

هـ ـ هل هناك بعض المشاكل لايمكن حلها في الوقت الحاضر بسبب عدم التوصل الى انهاء الصراعات القيمية ؟

و ـ أي القيم تكون متسقة مع قيم أخرى مثل الديموقراطية والحرية ؟

(٤) المدخل البنائي : لقد تطور المدخل البنائي لشرح المشكلات الاجتماعية بطريقة كبيرة في أعمال ميرتون ـ لقد فهم ميرتون البناء الاجتماعي على أنه تنظيم اجتماعي لبعض الوسائل المقبولة التي تحقق غايات محددة ·

وهذا التنظيم (المعايير والاعراف) يمثل ضغوطا على الافراد حينما يشرعون في ممارسة أفعالهم ولاتعد هذه التنظيمات معوقات للسلوك دائما ذلك أن الافراد يقبلون القواعد بوصفها موجهات للفعل ينبغي التوافق معها والامتثال لها •

والتكامل عند ميرتون يدل على العلاقات القائمة بين أجزاء النسق، وهناك تكامل في المصالح في رأيه يمثل حالة الاتساق بين الغايات النظامية والوسائل النظامية وتختلف درجة تكامل النسق في ضوء التوازن القائم بين الوسائل والغايات فالقبول الجمعي للغايات والوسائل يخلق حالة توازن بين هذين الجانبين للحياة الاجتماعية ويطلق على هذه الحالة مصطلح الامتثال •

لقد تطور المدخل البنائي عن طريق ميرتون وفكرته عن اللامعيارية ويرى كوهن Cohen أنه بدون أي شك فإن هيكل الافكار هو الذي عرف بنظرية الانومي وهو الشكل الاكثر تأثيرا في علم الاجتماع الانحراف في الخمس وثلاثين الاخيرة ولقد قدمت فكرة الانومي في أول الامر عن طريق دور كايم الذي استخدمها في مناقشة مشكلة التضامن الاجتماعي في مجتمع متمايز بطريقة متزايدة •

وفي المجتمع الحديث الصناعي فقد نظر دور كايم الى الانومي أو اللامعيارية على أنها ظرف غير عادي وقد ظهر الانومي عندما فشل تقسيم العمل في انتاج اتصالات مؤثرة بكفاءة بين أعضاء المجتمع وانتظام العلاقات بطريقة مناسبة بينهم كما استخدم دور كايم فكرة الانومي في دراسته عن الانتحار Suicide عندما حاول تصنيف الانماط المختلفة للانتحار فالانتحار اللامعياري نتاج للموقف الذي من خلاله لايوجد تأثير للقيود الاجتماعية على أوجه الطموح التي لانهاية لها •

وفي الموقف اللامعياري لاتتضح الحدود بين الامكانية وعدم الامكانية وما هو صحيح وغير صحيح والمتطلبات والاهداف المشروعة والمتطرفة • وهكذا فليس ثمة قيد على الطامح • واذا ما تعمق الاضطراب فانه يؤثر على أسس ضبط توزيع

الناس على مختلف المهن • ويتباين موقف الانومى هذا مع الظروف الاجتماعية الاكثر ارتباطا بالمعايير عندما يوجد النظام الحقيقى الذى يحدد درجة قصوى من سهولة الحياة التى تطلع اليها كل طبقة اجتماعية بطريقة شرعية وعلى نحو ماذهب دوركايم فان مستوى حاجة كل ظرف اجتماعى يجب أن يكون منتظما وله دور دقيق يحدد الطريقة التى تفتح الظروف للافراد • وربما يتشابه المجتمع فى حالة أنومى مع رجل غير متزوج (يتطلع الى كل شئ ويرضى بلا شئ) كما يقول دور كايم

ان اللامعيارية عند دوركايم تشير الى حالة اضطراب تعيب النظام أو حالة من عدم الانتظام أو التسيب تنجم عن أزمات اقتصادية أو كوارث أسرية فى نفس الوقت الذى تؤدى فيه الى الانحراف • أو قد تشير اللامعيارية الى حالة تكون فيها العلاقات بين الاعضاء فى عملية تقسيم العمل غير منظمة أو غير متسقة فى اتصالها مع بعضها البعض وفى استمرارها واعتمادها المتبادل ومن ثم تكشف هذه الحالة عن مظاهر انحرافية أى تكون مظهرا للانحراف •

لقد استخدم مصطلح الانومى بواسطة ميرتون من خلال قضية عامة مؤداها أن البناءات الاجتماعية تمارس ضغطا محددا على أشخاص معينين (أو أى أشخاص فى مواقف اجتماعية معينة) عندما لايمتثل السلوك بأى شكل ولكى يتقدم بهذه القضية عقد تمييزا هاما بين الغايات والوسائل فى أى مجتمع ومن جانب آخر فهناك تعريف ثقافى للاغراض والاهداف والاهتمامات وهو "التمسك بموضوعات شرعية لجميع أعضاء المجتمع أو لجزء متنوع منهم " •

وتتكامل هذه الأهداف بدرجة كبيرة أو صغيرة كل مع الآخرى وتنتظم فى نوع معين من هرم ترتيب القيم • ومن ناحية أخرى فهناك ممارسات مقننة من الناحية الثقافية من شأنها تحديد وتنظيم وضبط الوسائل المتفق عليها للوصول الى الأهداف المحددة أو محاولة الوصول اليها •

عندما استخدم ميرتون هذا التمييز استطاع أن يطابق الامتثال عندما يتفق على الأهداف والوسائل مع مختلف أنواع الاستجابات اللامعيارية • ويوضح الجدول التالى كيف ترتبط وتوحد هذه الأهداف والوسائل وتصبح مقبولة ومتفق عليها (+) أو

مرفوضة (ــ) فيما يرتبط بكفاح الأهداف والوسائل فى سبيل انجازاتها

أسلوب التكيف الفردى	الغايات الثقافية	الوسائل
١ ــ الامتثال	+	+
٢ ــ التجديد	+	+
٣ ــ الشعائرية (الطقوسية)	ــ	+
٤ ــ التراجع	ــ	ــ

ومن المألوف والميسور الاشارة الى مدخل ميرتون على أنه نظرية ولكنه ليس كذلك فبالاضافة الى انه يعطينا اطارا يبدأ بمساعدتنا على التفكير حول العلاقة بين المشكلة الاجتماعية والبناء الاجتماعى فقد كان لدى ميرتون استعدادا لتعديل أفكاره الاصلية ولديه مواقف لتعديلات أخرى ومثال ذلك أنه أكد حديثا أن السلوك المنحرف المزمن يحتمل أن يشتمل حالات بالصدفة .

التمريـــن الأول

١ ــ أكمل العبارات الآتيـــة :ــ

أ ــ علم الاجتماع هو العلـــم ....

....

بينما علم الاجتماع الريفى ....

....

ويعتبر علم الاجتماع أحد أفرع العلوم ....

ويعتبر علم الاقتصاد أحد أفرع العلوم ....

بينما علم الطبيعة هى أحد أفرع العلـــــوم ....

ب ــ الفارق بين علم الاجتماع وعلم الاقتصاد هو ....

....

وكذا فأن الفارق بين علم الاجتماع وعلم التاريخ هو ....

....

وبين علم الاجتماع وعلم الأنثروبولوجيـــا هو ....

....

جـ ـ تعتبر .... هو الاب المؤسس لعلم الاجتمـــاع •

٢ ـ هناك شروط لابد من توافرها عند اتباع المنهج العلمي في علم الاجتماع هل تتفق هـذه الشروط مع مثيلتها في العلوم الطبيعية؟ بين فيمـا يلي أوجه الاتفاق في هذا المجـال ؟ ••

١ ـ .... ٢ ـ

٣ ـ .... ٤ ـ

٥ ـ .... ٦ ـ

٣ ـ درست خطوات الطريقة العلمية، اخذ احدى المشكلات في مجتمعـك المحلي وحاول تطبيق هذه الخطوات عليها بايجاز شديد ؟ ••

٤ ـ اذكر المكونات الخمسة لعلم الاجتماع ؟

١ ـ ٢ ـ

٣ ـ ٤ ـ

٥ ـ

٥ ـ وضح بالرسم العلاقات الموجودة بين المكونات الخمسة لعلم الاجتماع مستخدما في ذلك أحد الامثلة مما درست ؟ ..

٦ ـ من أشكال النظرية الاجتماعية ..

١ ـ ٢ ـ

وضح هذين الشكلين بالرسم

التمريـــن الثانـــى

=====

١ ـ أ ـ المجتمـــع هـــو .....

أما البنيان الاجتماعـــى فهـــو .....

بينما المراكـــز فهـــى .....

ب ـ من أهمية دراسة المنظمـات .....

جـ ـ تصنف الحاجات الانسانية حسب ماسلو الى :ـ

١ ـ

٢ ـ

٣ ـ

٤ ـ

٥ ـ

التمـريـن الثـــالث

١ ـ ماهى المشكلة الاجتماعية من نظـرك ؟

. . . .

. . . .

٢ ـ اذكر عدد من المشكلات الاجتماعيـــة :ـ

١ ـ ٢ ـ

٣ ـ ٤ ـ

٣ ـ اذكر تعريف هورتـون دايـل للمشكلات الاجتماعية مبينا عناصـــر هذا التعريـــف ؟

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

٤ ـ اذكر باختصار ما المقصود بكـل مـن :ـ

(١) المشكلة الاجتماعية تؤثر في عدد كبير من الناس

....

....

....

(٢) المشكلة الاجتماعية تؤثر في عدد كبير من الناس بطريقة غير مرغوبة؟

....

....

....

(٣) يمكن القيام بحل أو اجراء تجاه المشكلة الاجتماعيـة

....

....

....

....

(٤) يتطلب مواجهة المشكلات الاجتماعية من خلال فعل اجتماعـــى أو عمل اجتماعى جماعـــى .

....

....

....

(٥) كيف نحدد أن موقف اجتماعى معين قد أصبح مشكلة اجتماعية؟

....

....

....

....

....

....

....

....

....

٤

(٦) هناك بعض الأراء الزائفة حول طبيعة المشكلات الاجتماعيــــــــة

اذكـــر هـــذه الآراء ؟..

(١)

(٢)

(٣)

(٤)

(٥)

(٦)

(٧)

(٨)

(٩)

(١٠)

التمرين الرابـــــع

---

١ ـ صحح المقولة التالية مع ذكر رأيـــك

الثقافة هي مقدار مايحصل عليه الانسان من معارف خلال حياتــــه التعليميــــة .

ـ..

....

....

٢ ـ هناك خلط يقع فيه البعض وهو استخدام مفهومي الثقافة والحضارة كـل منهما مكان الآخر وضح ذلك ؟

....

....

....

....

....

....

ـ ٤

٢ ـ أكمل ما يأتي :ـ

أ ـ يعرف تايلور الثقافة بأنها : ....

....

....

....

بينما يعرفها كوبر على انها . ...

....

....

ويتميز تعريف كوبر بأنه يحتوى على مجموعة من الحقائق هي :ـ

(١)

(٢)

(٣)

(٤)

(٥)

(٦)

(٧)

ب ـ السمة الثقافية هي : ....

....

جـ ـ المركب الثقافي هو : ....

....

د ـ النمط الثقافي هو : ....

....

هـ ـ يعرف سويزر لاند المؤسسة على انها : ....

....

بينما يعرفها Bliesanz على انها : ....

....

و ـ تدر فلسفة أفلاطون حول مجموعة من القيم هي :ـ

١ ـ ٢ ـ ٣ ـ

ز ـ القيمة هي : ....

....

٤ ـ تصنف القيم على أساس :ـ

١ ـ ٢ ـ

٣ ـ ٤ ـ

٥ ـ ٦ ـ

٤ ــ أ

التمرين الخامس

١ ــ اذكر تصنيف جامع لمصادر التطور الاجتماعي

(١)

(٢)

(٣)

(٤)

٢ ــ اكمل ما يأتي :ــ

١ ــ يحتوي المصدر التطوري على نظريتي (١) ....

٢ ــ ....

بينما يحتوي المصدر السيكولوجي على ١) ....

٢ .... ٣) ....

....

ويحتوي المصدر الثقافي على (١) ....

٢) .... (٣) ....

٤) ....

بينما يشمل المصدر المجتمعي (١) ....

(٢) .... (٣) ....

٤) ....

ب ــ يقسم بوتومور نظريات التغير الاجتماعي تبعا لاتجاه التغير الى قسمين

أ ــ ب)

٣ ــ يقسم أوجبرن ونيموكوف مصادر التغير الاجتماعي الى :ــ

١ ــ ٢ ــ

٣ ــ ٤ ــ

٤ ــ اكمل العبارات الآتيــة :ــ

أ ــ عامل الطبيعة الانسانيــة يقصد به ....

....

ويمكن تقسيمه الى التقسيمات الفرعية التالية

١ ــ ٢ ــ

٣ ــ

التمرين (السادس)

١ ـ أكتب مذكرات مختصرة فيما يلي :

أ ـ مصادر القوة التي يستخدمها القائد في التأثير على الاخرين

ب ـ الصفات الشخصية للقائد الناجح

جـ ـ الفرق بين القيادة التسلطية والديموقراطية والحرة

٢ ـ اذا كنت رئيسا في عمل وواجهت الظروف والمواقف التالية ، ماهو نمط القيادة المناسب

أ ـ العمل صعب وغير واضح

ب ـ موظفون متعلمون بصورة جيدة وصغار السن

جـ ـ فريق عمل متماسك ومتعاون

د ـ العمل ممل وروتيني

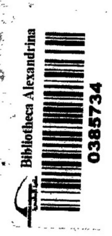
هـ ـ مرؤوسوك ذو مهارات عالية ومنضبطون ذاتيا

٣ ـ حاول أن تصل الى الصفات الشخصية التي يتميز بها القادة التاليين :

صلاح الدين الايوبي ، محمد علي ، جمال عبد الناصر ، نابليون هتلر .

٤ ـ وضح كيف يمكن تحديد قادة الرأى في المجتمع المحلي

٥ ـ أذكر عيوب نظرية السمات .


Bibliotheca Alexandrina
03865734